

**EL VALOR DE LA HONESTIDAD ORGANIZACIONAL
EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE LLANTAS**

JENNIFER PAOLA GARZÓN CALDERÓN

CLAUDIA MARCELA GONZÁLEZ PÁEZ

YEIMY MANUELA NIÑO BARÓN

DIANA MARCELA OSPINA NOGUERA

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTÁ

2018

**EL VALOR DE LA HONESTIDAD ORGANIZACIONAL
EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE LLANTAS**

JENNIFER PAOLA GARZÓN CALDERÓN

CLAUDIA MARCELA GONZÁLEZ PÁEZ

YEIMY MANUELA NIÑO BARÓN

DIANA MARCELA OSPINA NOGUERA

GHO28

DOCENTE: GIOVANNI GONZÁLEZ

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTÁ

2018

Dedicatoria

A Dios y a la Santísima Virgen, le ofrecemos este trabajo, por ser quienes nos guiaron en este proceso de formación, llenas de gratitud por su amor, fortaleza, conocimiento y sabiduría.

A nuestras familias por su apoyo incondicional.

A este equipo de trabajo, que con su constante perseverancia y dedicación, alcanza los logros profesionales anhelados y propuestos en el proceso investigativo.

Agradecimientos

Damos nuestros más sinceros agradecimientos a nuestras familias, amigos y compañeros quienes colaboraron en este proceso investigativo.

A la Empresa Comercializadora de Llantas y sus trabajadores quienes contribuyeron a la realización de este estudio, donde sus expresiones, percepciones y respuestas, brindaron una valiosa información.

Al Tutor Álvaro Giovanni González y demás cuerpo de docentes quienes guiaron y apoyaron nuestro proceso de formación durante la Especialización de Gestión Humana de las Organizaciones.

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	11
1. Justificación.....	13
2. Descripción del Problema de Investigación	15
2.1. Pregunta de Investigación	18
3. Objetivos	19
3.1. Objetivo General	19
3.2. Objetivos Específicos	19
4. MARCOS DE REFERENCIA	20
4.1. Marco Contextual	20
4.2. Marco Teórico	21
4.3. Marco Empírico.....	26
4.4. Categorías de Estudio.....	30
4.5. Operacionalización de Categorías	32
5. MARCO METODOLÓGICO	33
5.1. Tipo de Estudio	33
5.2. Tipo de Investigación	34
5.3. Diseño de la Investigación	34
5.4 Participantes	35
5.4.1. Caracterización de la Población	35
5.4.2. Muestra.....	36
5.4.3. Muestreo.....	37
5.4.4. Criterios de Inclusión y Exclusión	38
5.5. Técnicas de Recolección de la Información	39
5.5.2 Descripción del Instrumento.....	39
5.6. Procedimiento.....	40
5.7 Aspectos Éticos	43
6. RESULTADOS Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN	45
6.1. Categoría 1: HONESTIDAD.....	47
6.2 Categoría 2: HONESTIDAD Y RELACIÓN CON OTROS VALORES.....	55
6.3. Categoría 3: RESPETO	56
6.4. Categoría 4: CONFIANZA	60

6.5. Categoría: RESPONSABILIDAD	64
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
7.1. Limitaciones	73
8. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	75
9. REFERENCIAS	80

Listado de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de Variables.....	32
Tabla 2. Población de la Investigación.....	36
Tabla 3. Muestra de la Investigación	37
Tabla 4. Convenciones establecidas para análisis de datos.....	46

Listado de Anexos

ANEXO A. Validación de Instrumento	86
ANEXO B. Guía de Preguntas de Entrevista	89
ANEXO C. Consentimiento Informado (Organización)	91
ANEXO D. Consentimiento Informado Trabajadores	92
ANEXO E. Entrevistas a Trabajadores de la Comercializadora de Llantas	93
ANEXO F. Matriz de Categorización y Análisis	129

RESUMEN

La presente investigación se enmarca en conocer la percepción de los trabajadores frente al valor de la honestidad como eje fundamental de su cultura Organizacional.

Se realizará en una Empresa Comercializadora de llantas y corresponde a un tipo de estudio descriptivo con un enfoque epistemológico hermenéutico de tipo cualitativo basado en un diseño de teoría fundamentada en la cual se delimitaron cinco categorías de estudio con muestreo no probabilístico por conveniencia y una muestra de nueve trabajadores que aportaron información valiosa a través de una entrevista semi-estructurada.

Los resultados encontrados permitieron dar respuesta a la pregunta y a los objetivos de investigación planteados al igual que establecer conclusiones, y recomendaciones bases para futuros estudios, finalmente se determinan tres líneas de acción como propuesta de intervención con las cuales se espera sensibilizar frente a la práctica del mismo.

Palabras Claves: Honestidad, Respeto, Confianza, Responsabilidad, Prácticas

ABSTRACT

The present investigation is framed in knowing the perception of workers against the value of honesty like fundamental axis of its organizational culture.

It will be carried out in a tire trading company and corresponds to a type of descriptive study with a qualitative hermeneutical epistemological approach based on a grounded theory design in which five study categories were delimited with non-probabilistic convenience sampling and a sample of nine workers who provided valuable information through a semi-structured interview.

The results found allowed to answer the question and the research objectives as well as to establish conclusions and recommendations for future studies, finally three action lines are determined as an intervention proposal with which it is expected to raise awareness of the practice of same.

Keywords: Honesty, Respect, Trust, Responsibility, Practices

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones están constituidas por un grupo de individuos que unen esfuerzos para alcanzar determinados propósitos, son grupos sociales que constituyen elementos importantes para el desarrollo interno y externo de la misma; dentro de sus elementos se encuentra la cultura, siendo la base primordial de toda organización, la cual hace referencia a "un sistema de valores y creencias compartidas que producen normas de comportamiento y establecen una forma organizacional de vida" (Koberg & Chusmir, 1987, citado en Montaña & Torres) , lo que permite diferenciar una de la otra.

En este sentido los valores, son establecidos por la organizaciones, estos se relacionan con los principios sólidos y únicos que practican las personas que la conforman, Garcia, (2007) considera que los valores "son aprendizajes estratégicos relativamente estables en el tiempo, de que una forma de actuar es mejor que su opuesta, para conseguir que las cosas nos salgan bien" (, citado en Martos 2009, p. 54), entre los valores se encuentra la honestidad, valor requerido en toda organización, asociado a la honra, transparencia y conducta basada en la verdad, lo que conlleva a la convivencia armónica y factible para el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.

La presente investigación está enfocada en: **Conocer la percepción de los trabajadores frente al valor de la honestidad empresarial, en una comercializadora de llantas**; se enmarca en la línea metodológica de corte cualitativo, es un estudio descriptivo con enfoque de Teoría Fundamentada que orientan la recolección de información, datos y análisis de esta.

A continuación se mencionaran las etapas que conforman el trabajo de investigación, ; en primera instancia se encuentra la justificación, la cual manifiesta el interés de la investigación,

seguida del planteamiento del problema que busca dar a conocer la importancia de la cultura y los valores en la organización, lo que conlleva a formular la siguiente pregunta *¿Cuál es la percepción de los trabajadores de la Empresa Comercializadora de llantas, frente al valor de la Honestidad empresarial?* y posteriormente se plantean los objetivos general y específicos.

En la segunda etapa, se relacionan los marcos de referencia que son las teorías, enfoques teóricos, antecedentes - empíricos y conceptos del tema de honestidad corporativa, aspectos que fundamentan el presente estudio.

En la tercera etapa se encuentra la metodología, para esta investigación corresponde a una investigación cualitativa con ejercicio de corte inductivo, la cual permitirá explorar la percepción del trabajador frente al valor de la honestidad.

En la siguiente etapa, se encuentra el análisis de los resultados en relación a los objetivos específicos, anexando los instrumentos y el consentimiento informado utilizado en el proceso investigativo.

Para la etapa final se plantearon tres líneas de acción, como propuesta de intervención desde el quehacer como Especialistas en Gestión Humana de las Organizaciones, las cuales serán planteadas a la Empresa para su ejecución.

Por lo anteriormente referido, esta investigación permite conocer la percepción de los trabajadores frente al valor de la honestidad, dentro de la comercializadora de llantas.

1. Justificación

El presente trabajo de investigación se enfocará en conocer y describir la percepción de los trabajadores de la empresa comercializadora de llantas, y como inciden notablemente en los comportamientos honestos presentados dentro de la labor o función desempeñada, a través de los componentes de responsabilidad, respeto y confianza. Se trata de generar un acercamiento a los trabajadores e indagar acerca de las formas en que enfocan la honestidad y la representan en sus labores cotidianas, a través de la cultura organizacional de la empresa.

De acuerdo con el planteamiento anterior, este estudio se inserta en la cultura organizacional de la empresa, en la dinámica que enmarca los recursos y la conjugación que se debe alcanzar para llegar al cumplimiento de los objetivos fijados; Chiavenato (2009), comenta que “la cultura organizacional o cultura corporativa es el conjunto de hábitos y creencias establecidos por las normas, los valores, las actitudes y las expectativas que comparten todos los miembros de la organización”. (p. 176). En ese orden de ideas, la cultura organizacional hace referencia a la manera de pensar y actuar que tiene establecido una empresa; esta se expresa a través de los trabajadores, creando una buena relación con sus clientes y proveedores que la hace diferenciadora de otras.

Entendiendo lo anterior, es claro que los valores hacen parte la cultura organizacional y definen la ética de los trabajadores, como las acciones que hacen a diario los gerentes en el trabajo, son ejemplo de respeto a los principios éticos y las normas establecidas por ellos mismos en la organización y posteriormente para la sociedad de la que son miembros (Rodríguez, 2006).

Entre tanto, Planas, 2009 (citado en Hamburger, 2007) comenta que es necesario hablar de valores, pues éstos “se traducen en comportamientos creando para las empresas valor agregado” (p. 127) y enfatiza en que la inversión al desarrollar una cultura organizacional adecuada en las empresas (fundamentada sobre valores), es factor clave del éxito, partiendo de la

base que el ser humano es el recurso más importante que tienen y asumiendo que la tecnología y los demás recursos materiales con los que cuentan son administrados y desarrollados por personas.

De acuerdo con lo anterior, la presente investigación nace de la necesidad presentada por la empresa comercializadora de llantas, que con gran interés busca fortalecer el valor de la Honestidad, en cada uno de los trabajadores y así mejorar su vivencia en sus prácticas laborales.

Esta investigación corresponde a un tipo de estudio descriptivo, con un enfoque epistemológico hermenéutico de tipo cualitativo y un diseño investigativo basado en la teoría fundamentada con la cual esperamos que los resultados generados permitan el desarrollo de estrategias orientadas a potencializar el valor de la Honestidad, esperando generar un impacto en la organización y en futuras investigaciones relacionadas con el tema.

2. Descripción del Problema de Investigación

La organización como entidad socioeconómica, constituye y contempla elementos importantes para su desarrollo interno y externo, tales como: la estructura, la estrategia, el sistema, la agrupación y asignación de actividades, jerarquía, cultura, entre otros.

De ahí que, cada uno de estos elementos cumple con diferentes normas y actividades que son establecidas en cada organización; dentro de ellos, se encuentra la cultura empresarial la cual instituye valores propios, que son propuestos de acuerdo a la misión, visión y objetivos de la misma, entre los valores corporativos se encuentra la honestidad, valor ético trascendental que es establecido en la mayoría de organizaciones y que en la actualidad se enfrenta a cambios, retos y desafíos que afectan directamente a los trabajadores, clientes, proveedores y sociedad en general.

Los medios de comunicación han dado a conocer, “casos de empresas e instituciones en las que sus dirigentes se han visto envueltos en escándalos de corrupción, malversación de fondos, ocultación de información, falsificación de resultados financieros... con el único objetivo de aumentar sus propios ingresos” (Ecos del Futuro, 2014, p. 1), siendo factores que se sitúan en sentido opuesto a la honra y transparencia de su organización.

Como afirma Ariely (2008), “se calcula que cada año los robos y fraudes cometidos por empleados en el lugar de trabajo ascienden a unos 600.000 millones de dólares en los Estados Unidos de Norte América” (citado en Bonilla et al, 2011, p. 102); lo cual está presente en las conductas deshonestas por parte de sus trabajadores.

En Colombia también se han presentado casos de deshonestidad de empleados, como lo menciona, Bonilla et al, 2011:

En Julio de 2008, la cadena radial colombiana “Caracol Radio” presentó algunos temas que se trataron en la XXVIII Jornada Internacional de Seguridad Empresarial celebrada en Colombia. Según sus organizadores, el 20% de los robos de las empresas colombianas lo

hacen los empleados de la base de la compañía; el 80% restante lo realiza personal de alto nivel y de excelente preparación, lo cual refleja que los actos asociados a la deshonestidad ocurren en todos los niveles de una organización. (p. 102).

Es el caso de una empresa del sector comercial, en la cual se presentan dificultades internas, que requieren de una cultura tendiente a potencializar el valor de la honestidad empresarial, donde se eviten las prácticas deshonestas, con el fin de fortalecer, afianzar y mejorar los valores estipulados en dicha organización.

Es importante contextualizar dicha compañía, como se mencionó anteriormente, la actividad principal es la comercialización de llantas, con sedes a nivel nacional, lo que implica que la empresa gira en torno a la gestión que realizan las personas para vender el producto, sus estrategias y mecanismos para recaudar la cartera y los adecuados comportamientos para responder a la empresa con los recursos a cargo, generalmente dinero o productos.

Desde la Alta Dirección y el Departamento de Recursos Humanos de la Organización, se ha identificado un aumento considerable de casos a nivel nacional de pérdida de dineros y mercancías, asociados a comportamientos deshonestos de trabajadores en diferentes zonas del país (Llanos, Boyacá, Valle del Cauca, Cundinamarca, Atlántico etc.); es así como para el año 2015 se castigaron 122 millones de pesos, para el año 2016 se castigaron 89 millones de pesos y para lo corrido en el 2017 esta suma haciende a 74 millones de pesos. (Comercializadora de llantas, Bogotá, conjunto de archivo personal, 2016)

Estas cifras no solamente están asociadas a la cantidad de situaciones fraudulentas que se presentan, sino a la representatividad económica en cada ocurrencia en millones de pesos.

Otro aspecto que ha generado atención está relacionado con las tendencias de deshonestidad presentadas en los diferentes niveles de la empresa; Administrativos, Comerciales y Operativos, con recurrencia los trabajadores omiten o incumplen los procedimientos y políticas

de la compañía, generando inconformidad entre las personas que siguen un conducto regular y los que no, lo anterior se evidencia en las revisiones de cartera realizadas a cada uno de los códigos comerciales a Nivel Nacional, actas de auditorías internas y al seguimiento por parte del área de servicio al cliente cuando realiza Gestión Post Venta.

Dada la ocurrencia de los actos de deshonestidad, aquí descritos, es evidente la afectación en la estructura financiera de la organización, así como un excesivo desgaste en los procesos de gestión humana asociados al seguimiento, investigación y análisis de caso, que desembocan en un número altísimo en procesos de descargos, restándole eficiencia y eficacia a la labor fundamental de los funcionarios de este departamento.

El análisis realizado por la empresa ha determinado que la Honestidad debe ser la base central para el desarrollo de su cultura, normas y estructura, buscando la obtención del talento humano más competente e íntegro a nivel de empresas comercializadoras de llantas. Llevadas estas cifras a la alta dirección de la compañía, ésta solicita un análisis concienzudo del tema y la elaboración de planes de acción que co-ayuden a disminuir este tipo de prácticas.

La Organización cuenta con un Equipo administrativo nacional que ejerce control sobre cada uno de los procesos, esta se halla centralizada en la ciudad de Bogotá D.C., y se hace difícil el control permanente, ya que incluso las gerencias regionales se permean de acciones fraudulentas y por ende afectan a quienes dependen de ellas.

Considerando la anterior contextualización, surge como problema de investigación, conocer las percepciones de un grupo de trabajadores en relación a la honestidad organizacional, con el fin de proponer estrategias y posibles soluciones, para disminuir la problemática encontradas en esta organización.

2.1. Pregunta de Investigación

¿Cuál es la percepción de los trabajadores de la Empresa Comercializadora de llantas, frente al valor de la Honestidad empresarial?

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

3.1.1. Conocer la percepción de los trabajadores frente al valor de la honestidad empresarial.

3.2. Objetivos Específicos

3.2.1. Determinar las prácticas organizacionales asociadas a la percepción del valor de la honestidad.

3.2.2. Identificar los valores que se asocian con la percepción de la honestidad.

3.2.3. Generar un plan de acción para potenciar dichas prácticas organizacionales en la empresa del sector industria dedicada a la comercializadora de llantas.

4. MARCOS DE REFERENCIA

Para el desarrollo del presente trabajo, fue pertinente tener en cuenta teorías, enfoques teóricos, investigaciones, antecedentes y conceptos del tema de interés, bases que sustentaran y consolidaran la información de la investigación.

A continuación, se relacionara el marco contextual, el marco teórico, el marco empírico y las categorías de estudio, aspectos significativos que intervienen y consolidan el proceso de estudio.

4.1. Marco Contextual

La organización del sector industria está dedicada a la comercialización de llantas, con experiencia de 25 años en el mercado, Nace en el año 1.992 en la Ciudad de Bogotá D.C. como una empresa Familiar la cual se ha ido consolidando a Nivel Nacional, destacándose por su estructura comercial, fuerza de ventas, cobertura y buen nombre. Hoy cuenta con 20 sedes, con presencia en las diferentes zonas del país, dividida en 6 zonas principales e igual número de gerencias comerciales, cada una con sus propias estructuras administrativas, las cuales dependen de los lineamientos dados por las Gerencias General y comercial , así como de la administración nacional, la cual se halla ubicada en la sede principal de la ciudad de Bogotá D.C.; a la fecha cuenta con una planta de personal de 146 Funcionarios, 56 contratados en misión a través de empresa temporal y 90 con contratos a término indefinido.

Durante sus 25 años de historia esta empresa ha comercializado marcas de Gran posicionamiento en el mercado llantero nacional y mundial, conforme a su principio de comercializar marcas reconocidas y consolidadas, tales como Bridgestone, Firestone, Pirelli, actualmente Continental Tire y General Tire.

Dentro del plan estratégico, esta organización ha planteado los siguientes valores corporativos: (a) **Responsabilidad**: comprometerme con el logro de los objetivos empresariales, Asumiendo las consecuencias de mis actos. (b) **Honestidad**: Respetar las políticas empresariales y conocer mis límites. (c) **Pasión**: Vibrar por el cumplimiento de los objetivos empresariales y personales. (d) **Respeto**: Acatar profesionalmente las decisiones de los diferentes procesos de la compañía, en beneficio de un bien colectivo. (e) **Fe**: Creer ciegamente en que vamos a lograr los objetivos empresariales. (f) **Perseverancia**: Firmeza y constancia en el logro de los objetivos empresariales, jamás desistir. (g) **Servicio**: Escuchar con respeto y brindar soluciones a los grupos de interés, con el fin de satisfacer una necesidad. (Citado de la página web de la empresa comercializadora de llantas). Aunque todos los valores son importantes, para el desarrollo del presente estudio se hará énfasis en el valor de la Honestidad.

4.2. Marco Teórico

El estudio del valor de la Honestidad en el ámbito laboral, está inserto en la cultura y valores organizacionales, en este sentido y desde un enfoque deductivo, la cultura organizacional permite conocer las bases de la estructura (normas, costumbres o valores) sobre las cuales funciona la Empresa comercializadora de llantas.

En el presente apartado se abordará preceptos de la cultura organizacional como elemento base para el análisis de los valores corporativos y posteriormente se encontrará la honestidad, tema principal del presente estudio.

El término de Cultura Organizacional o Cultura Corporativa es asociado como, el conjunto de hábitos, valores y creencias establecidos y compartidos por todos los miembros de la organización, ésta se expresa a través de los colaboradores, creando una relación con sus clientes y proveedores que la hace diferenciadora.

En este sentido, Robbins (2004) lo define como “un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras” (p.525), lo cual presentan diferentes valores y hábitos que solo son aplicados y vivenciados en el entorno interno y externo de dicha organización. En consecuencia, la cultura organizacional tiene características propias que como lo afirma Robbins y Coulter (2000):

Es un sistema de significados e ideas que comparten los integrantes de una organización [...] representa una percepción común de los miembros que influyen en su conducta. En toda organización hay valores, símbolos, ritos, mitos y usos que han evolucionado con el tiempo. (Citado por Calderón, 2013, p. 15).

Es decir, que la organización tiene diferentes aspectos sociales, económicos y culturales que son fundamentados en las normas, costumbres, valores, creencias, compartidas por los miembros que la integran, prácticas que permiten un desempeño de forma eficaz, eficiente y generan un buen clima laboral dentro de la organización.

A su vez, la tendencia del estudio y fortalecimiento de la cultura organizacional es una herramienta de la gerencia de talento humano hacia la competitividad, en los últimos años la globalización y la apertura económica son fenómenos que han tenido que enfrentar las organizaciones y de manera más contundente han permeado la cultura de la organización.

En la medida que la competitividad sea un elemento fundamental en el éxito de toda organización, los gerentes o líderes harán más esfuerzos para alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia. Es decir que, las organizaciones son la expresión de una realidad cultural, tienden a interactuar en un entorno cambiante; donde enmarca los recursos físicos, técnicos y financieros con el talento humano y la conjugación que se debe alcanzar para llegar al cumplimiento de los objetivos fijados al interior de una organización.

Por ende, es imprescindible mencionar que Chiavenato (2009) indica que la cultura organizacional cuenta con componentes que se clasifican: en artefactos, valores compartidos y

supuestos básicos, (a). Los artefactos constituyen el primer nivel de la cultura, que se relacionan con los productos, servicios y pautas de comportamiento de los miembros de una organización, cosas concretas que cada persona ve, oye y siente. (b) Los valores compartidos constituyen el segundo nivel de la cultura, los cuales adquieren importancia para las personas y explican por qué hacen lo que hacen. (c) Los supuestos básicos constituyen el nivel más íntimo, profundo y oculto de la cultura organizacional, son las creencias inconscientes, las percepciones, los sentimientos y los supuestos dominantes en los que creen las personas.

Como ya se mencionó, en la cultura organizacional se fijan los valores empresariales, los cuales se revisaran desde la perspectiva de la teoría de los valores como principios generales para vivir en sociedad, por los cuales se rigen las empresas y sus miembros; son el fundamento sobre el que reposa la organización y la filosofía que guía el trato al personal, a los clientes, a los proveedores, en síntesis, son los que conforman la cultura corporativa y pueden advertirse en la formulación de la visión de la organización.

Soto & Cárdenas (2007) afirman que “los valores organizacionales son una de las razones de ser o de existir de una empresa con la forma en que esta desempeña su función en la sociedad, integrando valores como honestidad, confianza, respeto, justicia y ética” (p. 11)

Argandoña 2007, citado por Moreno & Cerro (2009) menciona las siguientes consideraciones acerca de los valores: a) los valores son situados tanto en la persona (trabajador) como en la empresa (cultura organizacional), en este sentido la persona trae unos valores personales que confluyen y se complementan con los de la organización, b) los valores se transforman en un elemento decisivo, ya que orientan en un doble sentido: primero, en la toma de decisiones y segundo en la conducta de las personas, esto indica que se convierten en criterios de acción, en definitiva, los valores están relacionados, con las conductas y decisiones que llegan a tomar las personas, c) las personas y las empresas tienen una conducta específica, actúan de una

determinada manera, cuando en ocasiones se hace referencia a la ausencia o crisis de valores, en el trasfondo, se entiende que se trata de crisis de conductas de los trabajadores.

Para sintetizar estas reflexiones respecto a los valores empresariales, Argandoña 2007, citado por Moreno & Cerro (2009) sintetiza los siguientes aspectos esenciales:

a) Los valores los tienen las personas, b) orientan las decisiones, c) son criterios para la acción, d) construyen carácter, e) reflejan en la conducta de las personas, f) están vinculados a la misión, a la estrategia y a la cultura, g) dotan de sentido a organizaciones y empresas, h) se adquieren de distintas maneras, i) no se pueden imponer, j) se consolidan en la práctica.

Teniendo en cuenta el enfoque de esta investigación, el valor en el cual se centra este estudio, corresponde a la honestidad vista en el ámbito empresarial, a continuación, se presentan algunas consideraciones generales acerca del concepto:

El origen de este concepto en la línea del tiempo es incierto, pero respecto al tema se ha analizado que el origen se remonta al cuestionamiento de si se trata de un valor humano innato con el cual el ser humano nace y posteriormente desarrolla o si se trata de una construcción social, aprendida en el proceso de socialización en los diferentes escenarios de la vida.

Los primeros enfoques teóricos se desarrollaron desde la rama de la Filosofía, considerando la honestidad como una virtud que garantiza el respeto a las buenas costumbres, al honor y a la propiedad de los demás, una persona honesta tiene la inmensa virtud de no apropiarse de lo que no le pertenece, ni física ni simbólicamente.

El filósofo Immanuel Kant, (s.f), evaluó a la honestidad como un valor fundamental para la convivencia en la sociedad, y la colocó dentro de los principios éticos razonables que consideró como imprescindibles. Por otra parte Cicerón (s,f) en su obra: “Los deberes”, comenta que la honestidad es la base del deber, que comprende tanto el respeto por uno mismo,

como el que se debe tener hacia los demás, así mismo manifiesta que la honestidad está constituida por cuatro virtudes: la prudencia, la justicia, la fortaleza y la templanza.

Desde el enfoque social se ha considerado que la honestidad es y será un acto contextualizado, requerido para lograr la estabilidad y armonía en la convivencia dentro de una sociedad o grupo, sin embargo, se han presentado casos en los que por sentido común o por conveniencia las personas no se comportan de manera honesta. Esto sucede claramente en la esfera de las decisiones públicas, como sucede regularmente en los gobiernos, en los cuales se proclama la honestidad, pero en los actos o comportamientos de los líderes esto no se ve reflejado.

Para el presente estudio, se darán algunos preceptos de la honestidad desde el ámbito laboral, entendiendo que es el contexto en el cual se genera la investigación:

Se define como la cualidad de ser honesto, y es allí donde valoran la importancia de la verdad y no engañar a los demás para obtener su propio beneficio. Las empresas también deben entender, establecer y fortalecer el valor de la honestidad para acercarse a los objetivos propuestos, como lo indica Soto & Cárdenas (2007) “La honestidad requiere de la rectitud y sinceridad con la información demandada por la comunidad.” (p. 11)

El concepto de cultura organizacional, valores y honestidad corporativa, es imprescindible en la presente investigación puesto que la empresa comercializadora de llantas, tiene establecido normas y valores que deben ser practicados en el diario vivir por las diferentes jerarquías, con el fin de cumplir de una manera eficaz y eficiente los objetivos propuestos en esta corporación. Abordar el tema de cultura organizacional, enfocado en la honestidad corporativa, debe ser el eje transversal de la gestión humana de las organizaciones, ya que permite indagar las problemáticas presentes en la organización y luego ser agentes de cambio donde faciliten la innovación, la

evaluación de una cultura organizacional y se proclive a la competitividad de las mismas (Álvarez, Calderón y Naranjo, 2006).

El marco teórico en este sentido genera la introducción al tema de interés, entendiendo en este sentido, que la honestidad organizacional se encuentra dentro de la cultura organizacional y por ende en los valores, teniendo en cuenta los anteriores conceptos se dará paso al desarrollo del marco empírico.

4.3. Marco Empírico

A continuación, se abordarán diferentes estudios y artículos relacionados con la Honestidad y como impactan desde diferentes puntos de vista a las organizaciones;

El primer estudio a abordar es el de la firma de Consultoría global, FTI Consulting de México, dedicada a ayudar a las organizaciones a proteger y mejorar el valor de las empresas, publico un artículo de un estudio realizado con diferentes empresas Mexicanas, el cual tenía por objetivo conocer las preocupaciones de los empresarios respecto a los retos a afrontar para el año 2016, uno de los factores mencionados corresponde a la corrupción, expresada en la dificultad de tener éxito en medio de un sistema corrupto, ser una empresa honesta y correcta implica buscar proveedores y clientes que estén alineados con esta misma política, lo cual ha generado cuestionamientos éticos, la empresa en sí, es solo la estructura de un grupo de personas que en sus decisiones demuestran un nivel de honestidad y moral. Según lo anterior, una de las mayores preocupaciones de los empresarios es contar con trabajadores deshonestos que promuevan situaciones de corrupción.

Relacionado con lo anterior, la Corporate Excellence, Centre for reputation leadership de Madrid (2014) presenta el artículo, en el que se menciona que las empresas están pasando por una crisis de credibilidad y confianza, lo cual afecta de manera directa la responsabilidad social y

ética que deben tener, esto hace referencia a que más que empresas, las organizaciones son entidades sociales que tienen un grado de responsabilidad, en la medida que reflejen una imagen de integridad al ofrecer un producto o servicio al mercado, en este sentido, según ellos, la honestidad y colaboración, son pautas para llegar a una buena reputación, esto indica que a partir de la honestidad como una prueba externa de una actitud interna y fundada en valores, da la comprensión de que las empresas, como las personas necesitan estar alineadas y en colaboración para llegar al objetivo esperado.

Según la Corporate Excellence (2014); lograr que una empresa goce del prestigio en la sociedad, mercado y sector en particular, requiere integrar cinco elementos: la credibilidad, la legitimidad, transparencia, honestidad y colaboración. Y hacer de ellos el santo y seña de la identidad de una organización que se traslade, vea y compruebe en sus labores diarias y en cada miembro que la compone. Por esta misma línea, según un estudio realizado por Hudson, (2011) consultora de Recursos Humanos especializada en la atracción y gestión del talento, valores como la honestidad y la responsabilidad y habilidades como el trabajo en equipo, la innovación y la pasión por el trabajo bien hecho predominan en las empresas a la hora de buscar directivos y mandos intermedios. El artículo está titulado: Honestidad, Responsabilidad y Trabajo en equipo, Cualidades más demandadas por las empresas y fue publicado en Madrid en 2011, según el estudio, las nuevas demandas para los cargos de dirección media y alta, requieren de profesionales que hayan tenido experiencia en situaciones de crisis económicas, ya que será más fácil para ellos reaccionar y tomar decisiones ante situaciones difíciles, para esto es mejor no contratar personas jóvenes, ya que la experiencia se adquiere con los años. De acuerdo con el estudio, los mejores prospectos son las personas experimentadas con alto grado de honestidad y responsabilidad, bajo estas direcciones es un hecho que las organizaciones fluyan en el mercado.

Zapata, (2011) publicó en la Universidad Central de Bayamón en Puerto Rico una investigación, cuyo objetivo estaba enfocado a medir la integridad y honestidad en el proceso de selección de personal, este estudio buscaba generar un constructo de integridad y sus características entre ellas la honestidad, disminuyendo la posibilidad de contratar personas con conductas antiéticas, poco íntegras o deshonestas, para el desarrollo de la investigación se tomó una muestra de 211 estudiantes recién graduados, se les aplicó una prueba para identificar factores asociados a la integridad y honestidad, en la cual se encontró que las respuestas están sesgadas por la forma en que se aplica el instrumento, el diseño y la interpretación del test. Este estudio concluyó que no es fácil medir el constructo de integridad, por lo tanto, las pruebas que miden estos aspectos deben ser combinadas y trianguladas con otro tipo de pruebas, para tener un mejor panorama del candidato.

Por otro lado, en Colombia el tema de honestidad en las organizaciones ha sido interés de estudio:

Adriana Agudelo¹, luego de un proceso de investigación, publicó un artículo donde el objetivo de dicho estudio, estaba enfocado a reflexionar acerca de las razones por las cuales se han perdido los valores éticos e esto ha incrementado la corrupción en las organizaciones humanas, se indagó sobre el papel de la familia y el sistema educativo en relación al aporte ético en la formación de profesionales.,

En relación con la honestidad, Agudelo, (2013) retoma que es necesario ser honesto para enseñar de honestidad, ya que a través del ejemplo se educa y forman las personas, además comenta que la mayoría de las acciones antiéticas generadas por las personas en las organizaciones dan como resultado comportamientos deshonestos. De acuerdo con este estudio se

¹ Estudiante de Especialización en Gerencia Administrativa en la Pontificia Universidad Bolivariana de Medellín - Colombia.

puede inferir que la formación en valores durante los procesos de socialización logra prevenir a futuro comportamientos incorrectos en las personas.

Se ha revisado otro estudio publicado en Colombia, en la revista *Iberoamericana de la Psicología: ciencia y tecnología*, este presenta una investigación que se relaciona de manera directa con la presente investigación ya que está orientado a conocer la percepción acerca del valor de la honestidad en un entorno laboral.

Según Bonilla et al, (2011), dicho estudio presenta dos fases, la primera enfocada a la revisión teórica como aproximación al concepto de honestidad en el ámbito laboral, para el cual se realizó únicamente revisión teórica y para la segunda fase, se generó el acercamiento a 45 empresas para la construcción de un concepto operacional del valor de la honestidad, teniendo en cuenta los elementos comunes dados por las empresas.

Dentro de la aproximación teórica expuesta en dicho estudio, se resalta a Zarate (2003), que considera la honestidad,

Como un valor propio de la naturaleza humana, sinónimo de verdad, sinceridad y transparencia y va más allá de la concepción de no cometer actos de hurto, ya que también está asociada a la preservación de los recursos con los cuales se lleva a cabo una labor sean materiales o inmateriales (citado en Bonilla et al, 2011, p. 191).

Complementado lo anterior, Bonilla et al, (2011) afirma que existen diversas razones para que la gente mienta, como, por ejemplo, para impresionar a otros, para proteger su imagen y autoestima, para justificar errores, para aumentar posibilidades, mejorar condiciones o proteger imágenes de responsabilidad e integridad.

Comprender las razones por las cuales se quebrante la honestidad de un trabajador en su labor diaria, requiere un estudio complejo, al igual que entender cómo se afecta una organización cuando sus trabajadores no se enmarcan en conductas de valores, en el desarrollo de esta

investigación se espera describir en un entorno particular (empresa comercializadora de llantas) constructos relacionados con la percepción de honestidad de manera similar al estudio desarrollado por Bonilla, (2011).

Siguiendo con el proceso de investigación, luego de presentar la revisión teórica y empírica relacionada con el tema de investigación, se dará paso a presentar las categorías de estudio, las cuales fueron definidas luego de la revisión teórica y conforman los conceptos y los atributos requeridos para la recolección de información.

4.4. Categorías de Estudio

Para el desarrollo de la presente investigación, se caracterizarán todos los elementos que intervienen en el proceso; en primera instancia se realizará un abordaje del concepto de honestidad, la relación de otros valores para la construcción del concepto y los comportamientos asociados a la honestidad.

Honestidad:

Se retoma la definición dada por Zarate (2003), en la cual, “Hace referencia a un valor propio de la naturaleza humana, sinónimo de verdad, sinceridad y transparencia y va más allá de la concepción de no cometer actos de hurto, ya que también está asociada a la preservación de los recursos con los cuales se lleva a cabo una labor sean materiales o inmateriales, como por ejemplo, el tiempo... la persona honesta es una persona íntegra, que en su vida no da cabida a la dualidad, la falsedad, o el engaño” (citado en Bonilla et al, 2011, p. 102).

La Honestidad En Relación Con Otros Valores:

La honestidad corporativa está relacionada con otros valores, los cuales están inmersos en las diferentes definiciones del mismo, por lo tanto, de acuerdo a la revisión teórica, se ha

considerado para la investigación que el valor de la responsabilidad, respeto y confianza serán las categorías de análisis que complementan el concepto de honestidad, se presenta a continuación cada valor, con el concepto y los atributos:

Responsabilidad:

Para la investigación se considera que la responsabilidad es “asumir las consecuencias de los actos libres, respecto de uno mismo y de los demás” (Castillo, 2000, citado en Benza, 2016, p.59). De igual manera “es la capacidad que posee todo ser humano de prever y responder por las consecuencias de sus actos... bajo criterios de libertad y autonomía” (Salazar & Rodríguez, 2012, p. 128).

El Respeto:

Es definido como el saber convivir con los demás, valorándolos, reconociendo la autonomía de cada ser humano, aceptando con tolerancia el derecho a ser diferente, no apropiarse de lo ajeno, cumplir la ley y reconocer a la autoridad. (Benza, 2016, p. 41).

Confianza:

La confianza considerada como el sentimiento de confianza y apoyo en un empleado, es la creencia de que este empleado es honrado y cumple con los compromisos de la organización... La confianza es frágil, ésta es ganada, crece con paso lento, y puede ser destruida en un instante. La confianza es también un predictor significativo de la satisfacción (Gilbert, 1998, citado por Sanabria, 2017).

4.5. Operacionalización de Categorías

La herramienta de operacionalización permite descomponer de manera ductiva las categorías que componen el problema de investigación, partiendo desde el objetivo general hasta llegar a las fuentes de información, como se presenta en la tabla 1.

Tabla 1. Operacionalización de Variables

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS/ VARIABLES	INSTRUMENTO	FUENTE
	Determinar las prácticas organizacionales asociadas a la percepción del valor de la honestidad.	Honestidad Responsabilidad Respeto Confianza	Entrevista semi estructurada	Trabajadores
Conocer la percepción de los trabajadores frente al valor de la honestidad empresarial	Identificar los valores que se asocian con la percepción de la honestidad.	Comportamientos Conductas	Entrevista semi estructurada	Trabajadores
	Generar un plan de acción para potenciar dichas prácticas organizacionales en la empresa del sector industria dedicada a la comercializadora de llantas.	N.A	N.A	N.A

Nota: Datos obtenidos del desarrollo de la investigación

5. MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico permite orientar el proceso a seguir para lograr dar respuesta al problema, en este apartado se define, el tipo de estudio, luego el tipo y diseño de la investigación, posteriormente se determina los participantes, la técnica de recolección de datos y el procedimiento a seguir durante el proceso de investigación.

5.1. Tipo de Estudio

Esta investigación comprende un estudio de tipo descriptivo, teniendo en cuenta que el investigador tiene como propósito describir las situaciones del tema de interés, donde busca “especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (Hernández, 1998, p.59), contribuyendo y aportando conocimientos a la investigación social, en este caso el valor de la honestidad empresarial.

Estos estudios, como lo menciona Morales (s.f.) son utilizados para mostrar los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación, esta clase de estudios tienen un alcance para tratar de definir, se busca especificar propiedades, características o rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.

El enfoque epistemológico de esta investigación es Hermenéutico, ya que como lo define Arráez, Calles, Moreno de Tovar. (2006) es una “actividad interpretativa para abordar el texto oral o escrito, captar con precisión y plenitud su sentido... establece un diálogo con el texto que involucra multiplicidad de significados, puntos de vista, concepciones dadas en su momento.” (p. 171) Teniendo en cuenta lo anterior, es a través de la interpretación de las entrevistas que se obtendrá un análisis social del fenómeno a investigar.

5.2. Tipo de Investigación

La Metodología es de tipo cualitativo, ya que por la naturaleza del problema es necesario un diseño no tradicional en el que la cualidad se revelara por medio de las propiedades de un objeto o de un fenómeno que, según Cerda (1995): (a) utiliza múltiples fuentes, métodos e investigadores para estudiar un solo problema o tema, los cuales convergen en torno a un punto central del estudio, (b) utiliza preferentemente la observación y la entrevista abierta y no estandarizada como técnicas en la recolección de datos, (c) centra el análisis en la observación y descripción de los fenómenos.

La investigación cualitativa se traduce en un proceso cíclico en el que varias veces y según lo requiera la investigación, se transita por la etapa de formulación, otras tantas por la de diseño o rediseño, varias veces se gestionan o ejecutan los procesos de recolección de información y análisis; la investigación cualitativa se caracteriza por la simultaneidad de prácticamente todos los procesos que la vuelven realidad. (Sandoval, 1997). Por lo anteriormente descrito, la investigación cualitativa brinda alternativas para identificar, interpretar, describir, analizar y comprender la percepción de los trabajadores frente al valor de la honestidad empresarial en la empresa comercializadora de llantas.

5.3. Diseño de la Investigación

La presente investigación está enmarcada en el Método de la teoría Fundamentada, ya que se busca conocer la percepción de los trabajadores de la empresa comercializadora de llantas, frente al valor de la Honestidad, en tanto que este tipo de diseños, según Bautista (2011):

Genera teoría a partir de textos recogidos en contextos naturales y sus hallazgos son formulaciones teóricas de la realidad. Por ello se entiende como una forma de analizar detalles de la realidad, para construir nuevas teorías a partir de datos que son sistemáticamente capturados y analizados, para poderlos conceptualizar. (p. 123)

Así mismo “...trabaja de manera práctica y concreta, es sensible a las expresiones de los individuos del contexto considerado, además puede representar toda la complejidad descubierta en el proceso” (Glaser y Strauss, 1967; Creswell, 2009, citado en Hernández, 2010, p. 493).

Por lo tanto, permite al presente estudio, recolectar la información de interés donde los trabajadores exponen su percepción, frente al valor de la honestidad empresarial, luego los datos son analizados a profundidad y orientan a descubrir y aproximarse a la realidad social.

5.4 Participantes

5.4.1. Caracterización de la Población

De acuerdo con lo planteado por Páramo (2011) se considera a la población como el total de elementos objeto de un estudio, en este sentido, son el conjunto de elementos que presentan características similares, que son utilizadas posteriormente para su clasificación o elementos de referencia a los cuales se le hacen las observaciones determinadas de acuerdo al criterio de la investigación. La población se determina durante la etapa inicial de acercamiento al objeto de estudio.

Teniendo en cuenta lo anterior la población determinada para la presente investigación corresponde a 146 trabajadores que conforman la empresa comercializadora de llantas, la cual cuenta con una sede principal en la Ciudad de Bogotá D.C. y tiene presencia en 20 sedes a Nivel Nacional, en la tabla 2 se presenta la relación de la población.

Tabla 2. Población de la Investigación

SEDES	CARGOS	No DE EMPLEADOS
NACIONALES	Comerciales	70
	Administrativos	35
BOGOTA	Comerciales	12
	Administrativos	25
	Operativa	4
TOTAL		146

Nota: Los datos corresponden a la distribución de empleados por áreas y sedes.

5.4.2. Muestra

Para conocer el fenómeno a estudiar, es necesario llegar a obtener información de los individuos, para lo tanto, la población debe ser reducida a un número menor de personas, esta conformación será definida como la muestra, Paramo (2011) menciona que la muestra es el subconjunto de elementos de una población o universo y es fundamental, si se espera obtener un trabajo serio y sustentado, es importante establecer unos criterios claros en la selección de la muestra de la población, delimitando claramente los requisitos para efectuar posteriormente el muestreo y delineando las variables que se pudieren presentar en la ejecución del mismo, con el ánimo de preestablecer acciones que respondan a posibles contingencias y disminuyan en su mínima expresión el margen de error.

Teniendo en cuenta lo anterior, se han establecido una muestra de nueve personas (revisar en la tabla 3) como se muestra a continuación:

Sedes a nivel Nacional: Se tomarán como muestra un asesor comercial y un trabajador del área administrativa.

Sede Bogotá: Se tomarán como muestra tres asesores comerciales, dos trabajadores del área administrativa, uno del área operativa y el Gerente General.

5.4.3. Muestreo

El muestreo se considera como el proceso para extraer una muestra específica de una población determinada, a partir de una serie de pasos y criterios necesarios, que permiten seleccionar el conjunto de individuos, para así obtener las percepciones de estos en relación con el tema que se está investigando.

Paramo (2011) menciona que el muestreo es el proceso mediante el cual el investigador determina como extraer una muestra dentro de una población, teniendo en cuenta las características de la presente investigación y siguiendo este mismo autor, se ha determinado que tipo de muestra seleccionada corresponde al **método de muestreo no probabilístico por conveniencia**, dado que le permite al investigador seleccionar directamente a los individuos que a su consideración más le conviene tomar. Este tipo de muestra es usada para estudios de tipo exploratorio o descriptivo, ya que permiten tener una aproximación al objeto de estudio.

Considerando los planteamientos antes mencionados, sumado al tipo de investigación y el planteamiento del problema, se ha determinado la siguiente muestra para la aplicación de las técnicas de recolección de información:

Tabla 3. *Muestra de la Investigación*

AREA	CARGO	SEDE	No DE PERSONAS
Comercial	Asesor Comercial	Nacional	1
Administrativo	Jefe de cartera	Nacional	1
Comercial	Asesor Comercial	Bogotá	3
Administrativo	Jefe de Cartera	Bogotá	1
Administrativo	Coordinador Inventarios	Bogotá	1

Operativo	Aux. de Servicios Generales	Bogotá	1
Gerencia	Gerente General	Bogotá	1
Total			9

Nota: los datos presentados son producto del muestreo no probabilístico por conveniencia.

5.4.4. Criterios de Inclusión y Exclusión

Para la selección de la muestra se han determinado parámetros de inclusión y exclusión, los cuales permitirán ser efectivos en la determinación de las personas.

Inclusión: los participantes deberán cumplir con los siguientes requisitos

- Personas que laboren para la Empresa que presenten contrato laboral con la compañía o a través de empresa de servicio temporal.
- Personas cuyo tiempo de labores sea igual o superior a un año.
- Personas que presenten en interés de participar y firmen el consentimiento informado.
- Personas que cuenten con el tiempo y los recursos para participar activamente.
- Personas que en sus funciones realicen labores de compras, cobro de cartera e inventarios.
- Personas con un nivel educativo como mínimo de Bachiller.

Exclusión: No podrán participar los trabajadores que estén bajo las siguientes condiciones,

- Personas que estén vinculados por contrato de aprendizaje.
- Personas que tengan menos de un año de labores.

5.5. Técnicas de Recolección de la Información

A continuación, se relacionan las técnicas de recolección de información que se utilizaran en la presente investigación:

5.5.1. Entrevista semiestructurada:

Para la recolección de la información se ha determinado realizar entrevistas semiestructurada, esta es una de las técnicas más comunes en investigación de corte cualitativa, ya que permite obtener información enriquecedora en el proceso de obtención de la información, teniendo en cuenta que es un “procedimiento de conversación libre del protagonista que se acompaña de una escucha receptiva del investigador con el fin de recoger información por medio de preguntas abiertas, reflexivas y circulares las cuales podrán develar las categorías de interés para la investigación”, (Bautista, 2011, p. 172).

Para la aplicación de las entrevistas se ha diseñado una guía de preguntas, donde el entrevistado pueda expresar de manera libre y espontánea sus percepciones, ideas o conceptos asociados a las practicas organizacionales actuales de los colaboradores de la comercializadora de llantas, con respecto al tema de la honestidad corporativa.

5.5.2 Descripción del Instrumento

El instrumentó se elaboró bajo parámetros de coherencia y pertinencia teniendo en cuenta los objetivos propuestos al iniciar la investigación y las categorías de estudio establecidas, con quince preguntas inicialmente.

Las preguntas se orientaron, teniendo en cuenta los atributos de cada categoría: Honestidad, la relación de la misma con otros valores, el respeto, la confianza y la responsabilidad, de acuerdo con Ander-egg, (2003), “el guion de temas y objetivos que se consideran relevantes para cumplir el propósito de la investigación” (p. 90).

La validación se realizó con el objetivo de verificar la pertinencia de las preguntas, y para ello se construyó un instrumento (ver anexo A) con el ánimo de calificar aspectos como suficiencia, claridad, pertenencia y relevancia con respuesta dicotómica, esta revisión fue apoyada por tres profesionales, un experto en investigación cualitativa en ciencias sociales y dos en tema de Cultura Organizacional, este proceso lo define Hernández (1998) como “La validez en términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”(p.243),

Posteriormente el equipo investigador procedió a realizar la tabulación de la información la cual arrojó algunas observaciones pertinentes las cuales fueron tenidas en cuenta para replantear y formular nuevas preguntas de allí el instrumento se consolidó con diecinueve preguntas abiertas, (ver anexo B).

El instrumento fue aplicado a nueve trabajadores de forma personalizada a siete de ellos y dos a través de entrevista vía telefónicas, todas las entrevistas fueron grabadas para posteriormente ser transcritas, para iniciar el proceso de análisis de la información.

5.6. Procedimiento

El procedimiento en una investigación es el que permite dar una estructura, genera el orden y el desarrollo de cada etapa. En este sentido, se tomó como referente a Ander-egg, (2011) para lo cual se siguieron las siguientes etapas:

Primera Etapa, Selección del Tema de Investigación:

En la selección del tema de investigación según Ander-egg (2011), intervienen factores como el interés o la curiosidad que representa para quienes lo van a desarrollar. Es por ello, que es importante realizar una delimitación del mismo, ya que esta labor brindará un enfoque más concreto a la investigación. Existen otros criterios en el momento de definir el tema, como son:

ahondar en lo que ya se ha investigado para realizar aportes o dar a conocer nueva información o por un encargo hecho directamente de la organización a un área específica para que lo desarrolle. Teniendo en cuenta lo anterior, el tema de la presente investigación fue abordado desde la necesidad que posee una empresa comercializadora de llantas de incentivar en sus empleados la Honestidad hacia la organización.

Segunda Etapa, Formulación del Problema:

La formulación del problema se define por medio de una pregunta, a la cual se le debe dar respuesta durante el desarrollo de la investigación. Para realizar esta parte del proceso investigativo se deben tener en cuenta el tema a estudiar, el propósito y la justificación.

Tercera Etapa, Formulación del Marco de Referencia:

En el marco teórico o de referencia según Ander-egg, (2011) se expresan las proposiciones teóricas generales, las teorías específicas, los postulados, los supuestos, categorías y conceptos que han de servir de referencia para ordenar la masa de los hechos concernientes al problema. El marco de referencia está construido por: (a) El marco contextual, que permite conocer los aspectos generales relacionados con la empresa en la cual se desarrollará el estudio. (b) El marco teórico, en el cual se determina las teorías en la cual se ubica el tema de investigación y los aspectos que se relacionan con el estudio, (c) El marco empírico, corresponde a la revisión que se realiza del tema, tesis, investigaciones o escritos que correspondan al mismo estudio. (d) Determinación de las categorías de estudio, hace referencias a los conceptos y atributos que serán tenidos en cuenta para la búsqueda o recolección de información.

Cuarta Etapa, Técnicas de recolección de información:

Para el desarrollo de esta etapa se seleccionan las técnicas que serán usadas para la recolección de la información, teniendo en cuenta el tipo y enfoque de investigación. Otros

aspectos que se deben incluir durante este proceso son: la selección de la muestra, determinar el número de personas que participaran en la recolección de los datos y estructurar el instrumento que se va a aplicar.

Quinta Etapa, Análisis de la información:

El objetivo del análisis de información es obtener ideas relevantes, de las diferentes fuentes de información, esto permitirá dar a conocer el contenido sin ambigüedad, es de vital importancia que la información que se presente sea actualizada y confiable, para que los resultados obtenidos sean utilizados en la toma de decisiones; en este caso solucionar un inconveniente que se presenta dentro de la empresa.

Durante el proceso de análisis de información se siguieron los siguientes momentos: primero la aplicación de las entrevistas, las cuales fueron grabadas con previo consentimiento de los trabajadores, en segunda instancia se realizó la transcripción y de la información (ver anexo D) y como tercer momento se inició el proceso de organización, interpretación y análisis de datos, este proceso se realizó mediante la matriz de categorización y análisis (ver anexo E) teniendo en cuenta la clasificación de las respuestas en las categorías de estudio o en subcategorías, las cuales surgen en el análisis de información y no estaban contempladas durante la revisión teórica.

Sexta Etapa, Conclusiones y Recomendaciones:

El proceso de resultados surge posterior a la organización, interpretación y análisis de los datos, en esta etapa se busca dar respuesta a la pregunta de investigación, los objetivos de la investigación y comentar acerca de otros hallazgos importantes, a nivel general se presenta el alcance logrado luego de finalizar el proceso de Investigación. Finalmente, en las recomendaciones se presentan las sugerencias hacia donde orientar futuros estudios relacionadas con la temática y los planes o acciones que se proponen para la organización.

Séptima Etapa, Propuesta de Intervención

En esta etapa se retomaron las recomendaciones para elaborar el proyecto de intervención que se entrega a la organización como parte final del proceso de investigación intervención, este proyecto está orientada al fortalecimiento del valor de la honestidad a través de tres líneas de intervención: Programa de Selección de personal, Programa de Capacitación y Programa de Desarrollo institucional. En la elaboración de dicha propuesta se retoman los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación de la especialización de Gestión Humana en las Organizaciones.

5.7 Aspectos Éticos

La presente investigación rige y orienta su ejecución bajo los criterios determinados en la Resolución 8430 de 1993 en el Capítulo I “De los Aspectos Éticos de la Investigación en Seres Humanos, por la cual se establecen las normas científicas y administrativas para la investigación” (Resolución, Normas Científicas, Técnicas y Administrativas para la Investigación en Salud, 1993), y en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 “Habeas Data, en la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales, consagrado igualmente en el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia” (Ley Estatutaria para la Protección de Datos Personales, 2012).

Las anteriores normas brindan y regulan las acciones que tienen los participantes como seres humanos sujetos de estudio, que permite prevalecer la protección de sus derechos, el criterio del respeto a su dignidad y conocer o rectificar las informaciones que se hayan recogido, en general gozar de los principios éticos que son estipulados en el proceso investigativo; lo cual se establece a través de un Consentimiento Informado, donde los participantes firman y autorizaran el procedimiento a la información suministrada por cada uno de ellos. (Ver anexo C).

De igual manera se tuvo en cuenta las siguientes consideraciones: a) La organización aprobó previamente el proyecto y los instrumentos que se utilizaron para la recolección de información. b) Los trabajadores participaron en la recolección de la información, cumpliendo con lo solicitado y sin ningún tipo de presión. c) Se mantendrá respeto por la información obtenida, la cual será de tipo confidencial, y ninguna persona ajena a la investigación tendrá acceso a la misma.

6. RESULTADOS Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

Para el presente análisis se empleó la técnica de Análisis de contenido, que es característica de los estudios cualitativos y que de acuerdo con la definición de Andréu (2000):

Es una Técnica de interpretación de textos, ya sean escritos, grabados, pintados, filmados..., u otra forma diferente donde puedan existir toda clase de registros de datos, transcripción de entrevistas, discursos, protocolos de observación, documentos, videos... el denominador común de todos estos materiales es su capacidad para albergar un contenido que leído e interpretado adecuadamente nos abre las puertas al conocimientos de diversos aspectos y fenómenos de la vida social (p.2).

De tal manera los datos recolectados en las entrevistas aplicadas a los trabajadores quedaron registradas en grabaciones de audio, que posteriormente fueron transcritas, lo que permitió dar inicio a la interpretación de las percepciones asociadas a la Honestidad y valores relacionados.

Según Andréu (2000), a través del texto es factible obtener una representación y expresión del sentido que el entrevistador manifiesta, los textos no solo exteriorizan percepciones, también exponen sentimientos, creencias, hábitos, comportamientos, prácticas, etc. Así mismo, este autor clasifica el análisis de datos de la siguiente manera; las comunicaciones expresas (lo que el autor dice) y las comunicaciones latentes (lo que dice sin pretenderlo) estas dos cobran sentido y pueden ser captados dentro de un contexto.

Teniendo en cuenta lo anterior, para la transcripción de la información, se utilizó un protocolo de convenciones, el cual se presenta en la tabla 4. Las convenciones asociadas a los colores (rojo, amarillo, verde y azul) permitieron clasificar la información (transcripción de las entrevistas) de acuerdo a las categorías de análisis previamente determinadas.

Tabla 4. Convenciones establecidas para análisis de datos

CONVENCIÓN	SIGNIFICADO
E1; E2; E3; etc.	Hace referencia a la individualización de la entrevista
Fuente en Negrita	Hace referencia a la intervención del entrevistador
<u>Subrayado Rojo</u>	Hace referencia a los contenidos relacionados con la categoría Honestidad
<u>Subrayado Amarillo</u>	Hace referencia a los contenidos relacionados con la categoría respeto
<u>Subrayado Verde</u>	Hace referencia a los contenidos relacionados con la categoría confianza
<u>Subrayado Azul</u>	Hace referencia a los contenidos relacionados con la categoría responsabilidad
<< >>	El contenido que se registra en medio de los corchetes hace referencia a los registros, frases o textos, generados por los trabajadores en las entrevistas.

Nota: los datos presentados corresponden a las convenciones establecidas por el grupo investigador, para el análisis de los datos recolectados.

Posterior a la clasificación de la información, se consolidaron los datos en la “Matriz de categorización y análisis” en la cual se registraron únicamente los discursos relacionados con cada una de las categorías, lo que permitió dar inicio a la construcción de los hallazgos relevantes para este estudio.

Dicho análisis fue elaborado a partir del conocimiento generado por parte del equipo investigador, luego de la interpretación de los datos, en este se retoman partes de los discursos de las entrevistas.

Se denota imprescindible mencionar, que la aplicación del instrumento, permitió identificar algunos datos demográficos los cuales se dejaron como referentes para conocimiento de la Empresa Comercializadora de llantas: se entrevistaron tres (3) hombres, seis (6) mujeres, referente a su nivel académico cuatro (4) profesionales dos (2) son técnicos y tres (3) son bachilleres, su edad promedio es de 40 años y su permanencia en la Empresa ha sido de 8 años en promedio, sus cargos Gerencial, Administrativo, comercial y operativo.

A continuación se presentan el análisis de cada categoría y subcategoría:

6.1. Categoría 1: HONESTIDAD

De acuerdo a los resultados obtenidos de las nueve entrevistas aplicadas a personas de diferentes áreas de la empresa, se determina que la honestidad como eje principal de la presente investigación, es un valor importante, el cual se practica en cada uno de los ámbitos del ser humano: social, familiar y especialmente el laboral, constituye *<<una cualidad, un principio que debe tener cada persona (E8)>>*.

De ahí que, para los trabajadores de esta Empresa, el ser honesto *<<es tener muy claro el hacer el bien, sea en lo laboral, en lo personal, en lo familiar, pero teniendo claro tener transparencia sobre lo que hay que hacer y sobre eso trabajar (E7)>>*, adicional expresan que *<<La honestidad es ser transparente, que la persona que le hable a uno y uno dé la respuesta, la persona crea en uno, porque sabe que uno es honesto (E5)>>*, que con su comportamiento aporta al bien común y está visto como un don el cual debe estar presente en todo momento de su vida.

Por ende, el ser honestos les permite hacer las cosas de manera correcta *<< la honestidad es como la virtud de eh... hacer las cosas de una manera correcta... de actuar con sensatez, y de hablar con claridad y respeto (E6)>>*, visto desde la definición dada por los trabajadores, se enmarca la honestidad como un valor fundamental, que guarda estrecha relación con otros valores con los cuales se complementa y permite que se practique en la vida del ser humano en cada una de sus dimensiones, entre otros se habla recurrentemente del respeto, la confianza y el compromiso entendido como *<hacer lo que digo que voy hacer, cuando lo tengo que hacer, eh... no es solamente, quedarse en la planeación de las actividades (E1)>>*.

Es así, como se identifica el nivel de compromiso por parte de los trabajadores con el resultado y el cumplimiento de metas, cumplir el presupuesto de ventas personal, regional y nacional de facturación es un indicador muy dicente al momento de ser honesto con el resultado

<<Para mí la honestidad es ser honesto en todo, tanto con las cosas que le pongan a uno en el trabajo. Si a mí me ponen una meta ser honesta... Si digo voy para la calle... Irme para donde voy, ser honesta con los clientes, eh... la honestidad es algo integral, ¡sí! es ser una persona integral... entonces yo creo que la honestidad... es... un don, es un valor que uno tiene que tener como muy claro y presente (E2)>>

Por otro lado, el uso del término “cabalidad” juega un papel importante en su percepción de definir la honestidad, como un todo *<<la honestidad digamos que, es una... es, es un todo, es, es algo integral, la honestidad no es solamente no coger lo que no es nuestro, sino también es... mmm, cumplir las cosas a cabalidad, es respetar los procedimientos, es decir, es ser una persona íntegra (E1)>>*, lo que manifiesta un proceso personal integral aplicable a su cotidianidad, no es solo una parte, el ser humano es honesto o deshonesto, no hay término medio un ser humano no puede ser medio honesto es *<<hacer lo que debo hacer, lo que me corresponde, lo que me piden y no tomarme nada que no sea mío, ni tiempo ni bienes ni nada (E9)>>*, *<<No coger nada que no es mío (E4)>>*.

En consecuencia, la comunicación es un aspecto muy importante, determinante en la medida que permite retroalimentar a través de un proceso de “feedback” en el ámbito interno y externo de la organización (cliente interno y externo), y corresponde a lo que los clientes perciben de la Empresa *<<es una empresa 100% confiable, desde su producto, su manejo financiero, cobros, cuentas, todo (E5)>>*, este valor es visto con gran relevancia ya que prevalece el deseo de que la Organización sea reconocida como confiable, honesta y sería, lo cual se logra desde la selección de productos de calidad comercializados a precios justos, responsable con sus colaboradores, accionistas, socios comerciales, consumidores, la comunidad y el estado, es decir la Empresa se ha distinguido en sus años en el mercado por ser íntegra y debe seguirlo siendo de esta manera según su punto de vista.

Así como, lo afirma su gerente general, la honestidad de los empleados de esta compañía comercializadora de llantas, <<es inherente al ser humano (E9)>> tan natural como su cabello o su vestuario <<lo que piensa, lo que dice, lo que hace (E9)>> irradia su transparencia y su coherencia, pero es frágil si se quiere, gracias a las influencias que se reciben del entorno y a las dificultades que atraviesa la sociedad, no solo en la familia, sino en su cultura y sus costumbres (cultura del vivo, cultura de corrupción, de aprovechar la oportunidad), la cual es marcada de manera diversa en cada región del país.

En definitiva, se puede llegar a concluir que la percepción de faltas a la honestidad no es solo tomar elementos físicos o títulos valores de la compañía, es faltar a las normas, es tomar o utilizar de manera inadecuada incluso el tiempo de la empresa, sus recursos etc.

Subcategoría: Prácticas Honestas

En primera instancia, hablar de prácticas honestas para los trabajadores de esta Empresa, se enmarcan <<en todos los aspectos, tanto en lo laboral como en lo familiar (E4)>> consideran que es inherente a la persona por tanto se pone en práctica en todas las situaciones de la vida <<En la mayoría, en todas, en lo que yo puedo (E5)>>, <<Bueno... en mi diario de vivir, en la forma en que le hablo a mis hijos, en la forma en que me expreso con mis compañeros de trabajo (E6)>> .

De igual manera, el valor de la honestidad se pone en práctica en la interacción con las demás personas, ligado al establecimiento de compromisos que se crean a través de la palabra <<cuando hablo cuando me comprometo con un proveedor, cuando me comprometo con un empleado, cuando me comprometo con el banco, en todo, yo creo que la honestidad no pasa un momento en que no la tenga que poner en práctica (E9)>>, por tal razón es un valor cotidiano que se vivencia especialmente en el ámbito laboral ligado a las funciones y actividades para las

cuales la persona fue contratada <<lo practico día a día en las funciones que requiere mi cargo (E8)>>.

En consecuencia, la práctica de la honestidad está relacionada con el cliente externo, con las condiciones de negociación, la imagen que brinda la Empresa y el cumplirle al cliente con los compromisos establecidos <<en una negociación con un cliente, eh nosotros digamos, darle un precio más elevado al cliente para que el cliente pues obviamente pague más, pero al final pues no fue una persona honesta, entonces el cliente se da cuenta que uno le cobro más, pues entonces no fue uno honesto con el cliente desde el principio, de pronto no le vuelve a comprar llantas (E3)>>.

Otro aspecto fundamental, identificado en el desarrollo de las entrevistas consiste en la importancia de cumplir las normas y los procedimientos impartidos por la Organización <<procuro ser transparente en mi gestión comercial, transparente con los clientes, procuro respetar los procedimientos, procuro acatar todas las normas, eh... para ser honesto, como lo decía antes, de una manera integral ante todas las situaciones de la compañía (E1)>> lo anterior permite evidenciar un elevado nivel de compromiso por parte de los trabajadores en cumplir los lineamientos e indicadores de gestión que permite medir la calidad de los resultados asociados a la honestidad en cada una de sus actuaciones y el hacer las cosas como deben ser, lo cual permitirá el logro de los objetivos de la Organización.

Cabe destacar, un hecho identificado en las entrevistas que manifiesta gran trascendencia, nombrado por los trabajadores, es el ejemplo, el comportamiento por parte de los líderes se convierte en eje fundamental, como espejo social, desde donde se impregna o no, la cultura de la honestidad <<desde la Gerencia General, eh... desde la Gerencia General, se ha promovido el tema de la honestidad, como base fundamental, pues para todas las relaciones eh... de con las personas de la compañía, y... al externo, siempre Él ha promulgado que uno tiene que trabajar

de manera honesta, de manera transparente con los clientes internos y externos de la compañía, eh los socios, los proveedores y los amigos de la compañía. (E1)>>, <<Bueno se promueve yo creo que desde la cabeza ¡no!... es decir, cuando nosotros tenemos un jefe que nos habla con claridad, que nos habla con respeto, que nos habla con eh... con serenidad, y con honestidad pues finalmente nosotros nos veremos también, no obligados, pero si en la necesidad de responder a... a esta, a esta, pues a esta forma de él darnos a entender las cosas (E6)>>. Las practicas honestas se vivencian y son plenamente identificables en la vida del ser humano.

Subcategoría: Comportamientos Honestos

Para el análisis de esta categoría, se tendrá en cuenta el establecer dos aspectos que aunque pueden ser significativos desde lo positivo, también son fáciles de diferenciar: por un lado los comportamientos que reflejan la honestidad y por otro las actitudes de los trabajadores frente al comportamiento deshonesto de un compañero de trabajo.

Para empezar, se define el comportamiento honesto como la manera de <<respetar a los demás, respetarse así mismo, respetar los procedimientos, respetar los clientes, respetar la marca para, para la cual trabajamos y ser coherente con todos esos principios (E1)>>, lo cual es fundamental para la interacción de las diversas áreas de la compañía en búsqueda de la eficiencia de procesos, <<Pues que todo lo hace con transparencia, que no se guarda absolutamente nada, eh... se rige bajo unas normas establecidas no solo en la empresa, sino que eso es un valor personal, eso va en uno mejor dicho (E4)>>.

Se puede señalar, que el respeto, como eje principal de la honestidad y un tácito manual de convivencia se origina <<Desde su cumplimiento de horario, desde su manejo en el dinero, su comportamiento, para mí eso en el momento de hacer una negociación, siente la claridad el cliente (E5)>>, estos valores son practicados desde las diversas dimensiones personales de los trabajadores en todo nivel <<Pues debemos ser honestos, tanto en la forma de hablar como en la

forma de actuar, pero más que... de pronto el hecho de criticar a alguien, sería como más bien encaminarlo para que estas cosas no sucedan (E6)>>, ello en busca de la integralidad del ser humano.

En este sentido, un trabajador se compromete de manera honesta con la organización, cuando tiene las siguientes características << *Su mirada, la forma en que se desenvuelve frente a sus labores, la forma de responder eh... bajo los parámetros que establece la compañía (E6)>>, y de igual forma es deseable contar con la potencialización de actitudes como las de << *Una persona que sea sincera, que cuando se presenta alguna situación la comunique y no se quede callado, me parece que ese es un acto de honestidad (E8)>>, teniendo en cuenta que las acciones que se realizan y la manera como son llevadas a cabo, son el reflejo de la formación de cada persona, y es lo que se proyecta al interior de la organización, ya que << *Así como una persona refleja la alegría, refleja la tristeza igual refleja o irradia esa calidad de ser una persona transparente de ser una persona bien, entonces con lo que piensa con lo que dice y con lo que hace ese es el reflejo (E9)>>.***

De igual forma es muy importante indicar, cuál sería la actitud de las personas honestas e íntegras frente a los comportamientos deshonestos de sus compañeros, entre las respuestas se obtiene que, << *Creo que la ayuda entre sí, entre algunos, se ayudan eso hace que el trabajo del uno salga bien, la disposición mía hace que el trabajo del otro salga bien, entonces creo que es respeto, como le dijera, si yo hago bien mis cosas a tiempo y bien, eso hace que el siguiente trabajo sale bien, eso es respeto, por el tiempo que no voy a gastar en ese proceso (E7)>> lo anterior como respuesta en positivo, pero también puede causar pensamientos más drásticos y poco permisivos frente a estos hechos << *pues básicamente no debe ser otro desde... el de rechazarlo, no eh... por muchas razones, especialmente porque la compañía, es una compañía que le brinda a uno muchísimas posibilidades, eh... y el ser deshonesto va en detrimento del**

crecimiento de la compañía, por esa razón... yo lo rechazo abiertamente, y pienso que no hay lugar para los deshonestos en la compañía. (E1)>>.

Lo anterior, acompañado de un sentimiento de desconfianza frente a las personas que son sorprendidas en hechos no muy claros, en *<<mi opinión es que una persona que no está actuando de la mejor forma y adicional la persona que no es honesta dice mucho, digamos pierde credibilidad, eh respeto, entonces la verdad es muy complicada creer en esa persona después (E8)>>.*

Igualmente, son importante los procesos de autoevaluación y retrospección de los comportamientos personales, ya que de manera involuntaria o inconsciente se puede llegar a comportamientos no deseables que limiten con la deshonestidad, lo que conlleva entonces a una actitud que se pudiera dar frente al rechazo o la aceptación; negar sus responsabilidades o asumirla y acatar los consejos de los compañeros y superiores; frente a un comportamiento de deshonestidad reconocido, un trabajador manifestó: *<< Entonces me empezaron a recalcar al 100, a infundirme ese valor... y.... y entonces me recalcan mucho que uno sea honesto que haga las cosas bien, que lleve bien el procedimiento... para que todo salga bien... para un buen resultado (E2)>>*, de esta manera, se identificó que los trabajadores reconocen que al interior de la compañía se han presentado hechos comprobados de deshonestidad en el proceder de algunos de sus compañeros *<<hemos tenido ciertos momentos en la compañía donde se han presentado algunos siniestros, de pronto por no tener un control o un manejo de los procesos, como establecidos, entonces estamos trabajando para mitigar el riesgo, eh... que se pueda presentar frente a estos temas (E6)>>*, a lo cual manifiestan la necesidad de aplicar correctivos y medidas de control eficientes que mitiguen comportamientos deshonestos en la Empresa.

Subcategoría: Promover la Honestidad

Con respecto a los resultados, los trabajadores opinan que algunas de las formas más efectivas para promover los comportamientos honestos en esta empresa comercializadora de llantas serían *<<se promueve, uno pues digamos desde el momento de la selección de las personas, o sea no contratando a cualquiera... ¿por qué?, porque así como las buenas cosas se pegan, también las malas (E5)>>*, fortaleciéndose en las actitudes de las personas las cuales hay que formar y complementar a través de preservar las *<<Continuas capacitaciones que damos, de las charlas de motivación yo creo que la Empresa pues está muy inclinada y se vuelca a inculcarle esos a todos los funcionarios (E9)>>*, sin embargo en medio de estas opiniones, se hallaron diversidad de pensamientos, *<<no solo con capacitaciones, sino eh... en auditorias, en seguimiento tanto en las ventas como en recaudo, eh... de pronto tele mercadeó a los clientes al azar, para saber cómo es el servicio y, pero pienso que el mejor seguimiento es como...eh, auditoria (E4)>>* como forma de revisar y controlar que los procedimientos se están llevando a cabal cumplimiento.

Lo anterior, sin desconocer las variables difíciles de controlar, que incluye los factores externos, medio ambientales y culturales que hacen parte de la formación arraigada en sus rasgos culturales, así como socio económicos de crianza, ya que *<<Según también su educación son personas honestas o deshonestas, pues eso viene encabezado desde la gerencia, pues cuales son los valores aquí adoptamos en la empresa (E3)>>*.

Teniendo claro que hay aspectos fuera de control, las formas de promover la honestidad desde la organización, en vista de sus trabajadores debería ser un proceso de dos aspectos, por un lado *<<respetando siempre los procedimientos en todos los departamentos que interactúan con nosotros, como son: cartera, inventarios, logística, en... fin todos los procedimientos de la compañía (E1)>>*, y por otro lado *<<... digamos yo pienso que en el caso de los salarios bien remunerados, yo creo que si una persona, una persona siente que le pagan lo que es y recibe*

digamos sueldos acordes a su labor, pues creo no tengan la necesidad digamos de ponerse hacer cosas deshonestas, para luego perder el empleo (E5)>>.

Por lo sintéticamente referido, hay elementos de auto control y autoformación que se deben tener en cuenta en personas que son empleadas por empresas netamente comerciales, en el caso de la comercializadora de llantas. Uno de los elementos, es la ejemplificación de conductas idóneas y la continua formación de valores, a nivel personal, familiar, social y laboral, ya que un ser humano aprende, adquiriendo e imitando conductas y hábitos, en cada uno de los procesos del ciclo vital, lo que es reconocido por alguno de los entrevistados al manifestar *<< siendo ejemplo siendo ejemplo ehh ser uno como el ejemplo para que... los compañeros sean honestos.... ehhh en una organización...no se... que te digo yo.... ehhh aprender de tanto creería yo ehhh... el ejemplo pienso yo... el ejemplo... el ejemplo de como uno ser testimonio de honestidad (E2)>>.*

La implementación y el fortalecimiento de acciones serán fundamentales dentro de la Empresa con el ánimo de prevenir comportamientos deshonestos.

6.2 Categoría 2: HONESTIDAD Y RELACIÓN CON OTROS VALORES

En general los trabajadores de la compañía a los cuales se les aplicaron las entrevistas manifestaron que la honestidad tiene una relación directa con otros valores *<<yo considero que la honestidad se, se relaciona mucho con él, con el respeto, con la responsabilidad, con la tolerancia, con... el trabajo en equipo (E1)>>*, y estos a su vez permiten que una persona sea considerada como integra

Es así que, los valores anteriormente mencionados, no son los únicos factores que muestran un vínculo con la honestidad, ya que para ellos la conciencia, la confianza, el cumplimiento, la lealtad y el compromiso constituyen un todo *<<con la conciencia... con... con la confianza.... ehhh con el respeto.....ehhh con eso (E2)>>.*

Como forma de manifestación de la honestidad, está el respeto y este se ve reflejado en el trato al otro y a su vez en la comunicación con los demás miembros de la organización. Las labores diarias, esas que desempeñan todos los días con el cumplimiento de unas funciones determinadas, llevan inmerso de alguna manera todo lo que reúne la honestidad y sus prácticas. <<con el respeto, eh finalmente si tú respetas pues va implícita ahí, ahí la honestidad, en el momento de hablar en el momento de realizar las labores. (E6)>>

6.3. Categoría 3: RESPETO

El respeto es un aspecto que se encuentra inmerso en todos los aspectos de la vida, no solo en el ámbito laboral, es un factor importante al establecer relaciones interpersonales, en las empresas puede ser percibido como la capacidad que permite entablar una comunicación asertiva con el fin de lograr un mismo objetivo, esto se manifiesta en <<respetar a los demás, escuchar al otro a entender el punto de vista del otro y a llegar a acuerdos (E9)>>.

El respeto es considerado como se mencionó, la base para las relaciones en el trabajo, esto permite generar un engranaje entre las diferentes áreas y procesos, fortaleciendo el trabajo en equipo. Así mismo, el respeto se manifiesta sin importar el cargo que se tenga asignado en la organización, lo que permite una armonía, alcanzando una cultura organizacional enfocada en valores, <<todos merecemos respeto, desde el cargo de la señora de servicios generales, hasta la cabeza principal de la empresa (E4)>>.

Según lo manifestaron los trabajadores, el respeto permite establecer límites en la interacción entre los compañeros de trabajo, estos límites pueden ser explícitos (expuestos en el reglamento de la empresa, políticas, procedimientos) o implícitos (en los acuerdos verbales que previamente han generado los trabajadores). Los trabajadores que siguen estos límites son lo que

logran mantener el mejor desempeño, ya que en sus funciones diarias siguen los parámetros de comportamiento esperados.

De forma contraria, la ausencia del respeto es el punto de partida para iniciar las situaciones de conflicto entre compañeros, esto se percibe con la siguiente afirmación: *<<el respeto es... demasiado importante, porque mientras haya respeto a sí mismos, nos respetamos todos con todos, si yo le falto el respeto a una persona esa persona me falta a mí y ya empiezan los conflictos, el respeto por las cosas, eso es importantísimo (E7)>>*.

Cuando los trabajadores actúan de manera irrespetuosa, se pierde la concepción que se tiene de empresa, las decisiones que toman estas personas, afectan a los compañeros, familia, amigos, etc. como *<<cuando uno no respeta, se pierde todo, se pierde confianza, se pierde todo, porque cuando yo quiero hacer lo que a mí se me venga en gana no hay ni empresa, ni familia ni sociedad que aguante (E9)>>*.

Teniendo en cuenta lo anterior, se infiere que los trabajadores manejan un concepto de respeto basado en las relaciones, la comunicación y los límites que se generan al interior de la empresa, por lo tanto, de esto depende un ambiente de trabajo agradable, en pro de cumplir los objetivos del cargo y de la empresa en general.

El respeto mantiene relación estrecha con el valor de la honestidad, una persona honesta es a su vez respetuosa, sus comportamientos están enmarcados como “buenos” y “aceptables”, hace referencia a que se es integro, porque implica que la persona evidencia varios valores.

De acuerdo a la interpretación de las entrevistas, el respeto hace parte de la imagen que proyecta la persona, esto indica que una persona que aplica este valor, logra tener gran aprobación en un grupo social, el respeto es un factor que influye en la concepción de honestidad, estos dos elementos se necesitan de manera mutua para poder existir, lo que no permite desligarlos, cuando una persona genera acciones irrespetuosas hacia otros o hacia las

estructuras sociales establecidas, pierde aceptación del grupo y pierde credibilidad; <<el respeto y la honestidad tienen mucha relación porque pues si uno es honesto con alguna persona y su empresa, tiene una relación que está respetando esa empresa o su compañero, porque si no fuera una persona respetuosa pues tampoco sería honesta, entonces ahí van enlazados...(E3)>>.

En relación a lo anterior, cuando se cometen actos de deshonestidad el trabajador además de afectar su imagen también afecta la imagen de la empresa para la cual labora, el respeto y la honestidad son valores que se aprenden en el hogar, así mismo se comparten y viven en todos los entornos en los cuales se está socializando.

Subcategoría: Cumplimiento de Normas

En el análisis de la categoría de respeto, surge una categoría emergente asociada al cumplimiento de las normas, la empresa al igual que otras estructuras sociales tienen definidas normas, manuales y procedimientos los cuales deben ser de obligatorio cumplimiento, si las personas quieren mantenerse dentro de la organización deben seguir las normas sin cuestionamientos, por tanto, hacen parte de la ruta a seguir para poder llegar a cumplir las metas y objetivos, esto lo manifiestan los trabajadores <<son como un mapa, que nos indica por donde debemos transitar adecuadamente, digamos que la compañía estableció unas normas, unas directrices, y esas normas se han convertido en procedimientos (E1)>> y así mismo <<las reglas yo creo que se crearon por algo y con un fin, entonces pues cada empresa tiene sus propias reglas entonces si uno sigue bien las reglas eh pues puede llegar a las metas... (E3)>>.

Las normas están en todos los ámbitos sociales, hacen parte de la vida, son las que permiten mantener un orden, manteniendo un equilibrio en los grupos sociales en los que el trabajador converge, <<el cumplimiento de las normas, en el mundo en general donde te desenvuelves, van hacer reglas o van a ver ciertos parámetros para eh... mmm para comportarse

o como, para, para desenvolverse dentro del grupo (E6)>>. Esto indica que el cumplimiento de las normas facilita la interacción, por lo cual es un factor necesario dentro de la organización.

El cumplimiento de las normas al interior de la empresa genera una dinámica de bienestar, es un factor requerido para que la cultura organizacional se pueda fortalecer, como se menciona: *<<una compañía se maneja bajo normas para que haya bienestar tanto de la compañía como del personal (E7)>>.*

Subcategoría: Prácticas de Respeto

Otra categoría emergente que surge en el análisis de las entrevistas, son las prácticas que se asocian al respeto, teniendo en cuenta las percepciones de los entrevistados, existen varias formas de evidenciar el respeto, entre las que más tienen repetición se encuentra:

El respeto se practica en la convivencia con el otro, teniendo en cuenta que todas las personas son distintas y que el lugar de trabajo es un espacio en el cual se pasa gran parte de día, mantener una convivencia basada en el respeto permite alcanzar de una manera más fácil los objetivos planteados.

Cumplir con las funciones y responsabilidades a cargo y desarrollarlas de la mejor manera reflejan el respeto que el trabajador logra tener por el trabajo y la empresa, ser oportuno en la entrega de resultados y el cumplimiento de los horarios indica si el trabajador maneja criterios de respeto, *<<en las reuniones que tenemos lunes, miércoles y sábado, nosotros manejamos unos horarios, que creo que al llegar a la hora puntual estamos respetando a nuestros compañeros, entonces yo creo que ahí es uno de los puntos donde demostramos el respeto>> (E3).* Esto no solo aplica para los clientes internos, también está relacionado con el trato que se genera con los clientes externos, especialmente los trabajadores que se encuentran en cargos comerciales, en los cuales estos aspectos son los que generan el resultado.

Otra práctica asociada al respeto, es la colaboración que se genera entre trabajadores de diferentes áreas, según los entrevistados todos buscan alcanzar el mejor resultado, pero cuando alguien en la organización presenta un inconveniente todos están atentos para apoyar y dar una solución, esto indica que existen relaciones de apoyo, entendiendo que las metas se alcanzan cuando se trabaja en equipo, <<Hablo en el equipo en el cual comparto todo el tiempo, asesorándolos, apoyándonos en cosas que no entendemos o que necesitamos de pronto de una asesoría... (E4)>> <<Cuando podemos hablar en algún inconveniente, ejemplo se presenta una situación, que me van a quitar un cliente, que me van a quitar ventas, que se yo, bueno en fin, cosas que se presentan en el día a día y tener la capacidad uno de hablar con los compañeros y poderlo solucionar a tiempo, ay mismo se ve reflejado pues el respeto>> (E5).

Finalmente, la comunicación basada en la escucha empática es una de las prácticas de respeto que permite generar acuerdos y llegar a cumplir con los objetivos o metas, como se expresa en: <<el respeto por el otro se ve reflejado en el dialogo ahí es donde uno respeta y donde uno llega a acuerdos pues porque parte fundamental del respeto es escuchar al otro acatar lo de dice el otro y ese otro me refiero no únicamente a las personas si no a la empresa, ese otro hace parte de la empresa entonces cuando la empresa me dice hay que llegar a tal hora, hay que salir esto, hay que hacer esto hay que atender un cliente de esta manera si yo respeto eso y lo hago soy coherente y voy a estar bien si no estoy de acuerdo tengo que irme>> (E9).

6.4. Categoría 4: CONFIANZA

La confianza está constituida para los trabajadores de la empresa desde el momento mismo en que el empleado habla o se relaciona con otras personas, compartiendo determinados puntos de vista, se esté o no de acuerdo con las distintas opiniones o maneras de ver las situaciones presentadas en su entorno y esto se manifiesta en la intervención presentada a

continuación: <<Cuando uno habla con las personas empieza a construirse la confianza, cuando uno da esa apertura y estar de acuerdo cierto, escuchando así este o no esté de acuerdo sencillamente pero esa parte de comunicarse escuchar yo creo que es el comienzo de la confianza” (E9).>>

No solamente la confianza se refleja en escuchar o no al otro, sino que ellos también manifestaron que está se relaciona con todo y con cada uno de los valores que permiten el desarrollo de las labores que a diario tienen un resultado general, el cual conlleva a la consecución no solo de unos resultados globales sino también individuales.

Las personas entrevistadas coinciden en que la gente al ser honesta se gana la confianza de su entorno, esta se construye poco a poco, en los diferentes ámbitos del ser, ya sean estos entornos familiares, personales y dentro de la investigación, el que más interés tiene es el laboral, a continuación así lo expresa una de las personas entrevistadas, <<Porque yo considero que cuando uno es una persona honesta, se gana la confianza, eh... no puede haber eh... una sin la otra, ósea si, si, si definitivamente una persona no es honesta pues siempre va tener cincuenta mil ojos mirándolo con desconfianza, precisamente porque no es una persona honesta.(E1)>>

Otra forma como se construye la confianza empieza desde el momento en que los empleados son contratados en la organización para desarrollar o llevar a cabo ciertas funciones, pero esta se afecta de manera directa cuando determinado empleado comete acciones que perjudican la confianza y estas son denominadas por ellos como comportamientos deshonestos, los cuales traen ciertas consecuencias entre los compañeros de trabajo y los directivos. <<Pues total, es decir si estuve contratada es que genere una confianza y si genere confianza es porque estoy haciendo mis cosas con bastante honestidad (E4)>>

En las entrevistas se puede observar como los trabajadores toman la confianza como una cualidad que posee la gente, de acuerdo a todos esos comportamientos que vienen soportados de

alguna forma con el trabajo realizado o esas acciones que desempeñan en cada función, por ejemplo, los vendedores brindando el valor real del producto sin generar ninguna ventaja para ellos mismos. <<Todo porque si un cliente confía en mí..... es porque yo soy honesta... Si un cliente confía en mí.... es porque yo.... si yo le doy que el cliente tenga confianza en mí entonces dice...no me está dando los precios que son... me está vendiendo lo que es... porque yoooo... no va a ser deshonesto... entonces le voy a comprar a ella igual yo tengo más de un cliente que es así conmigo.... pienso que es eso". (E2)>>

Esta confianza también la toman los entrevistados como poder manifestar las situaciones que se presentan en la empresa sin sentirse juzgados, esta es vista como poder dirigirse a sus directivos con la confianza plena. <<Cuando a los jefes, digamos a uno, poderles hablar de alguna situación sin sentirse uno juzgado... que muchas las veces, las personas se omiten o se callan cosas porque el temor de ser juzgados..." (E5)>>

Subcategoría: Relación de la Confianza y la Honestidad

La confianza se relaciona de manera directa con la honestidad y la responsabilidad, los trabajadores definen este valor como <<ser responsable con mis cumplimientos, ser responsable con lo que digo, con lo que pienso, responsabilidad en los horarios de entrada, cumpliendo con las metas de su trabajo, hacer lo que le encomiendan. (E)>> Abarca saber actuar con responsabilidad de acuerdo a una situación específica, teniendo en cuenta las consecuencias de cada uno de los actos llevados a cabo.

En el trabajo diario la confianza se gana cuando los trabajadores realizan de manera correcta sus funciones, en los tiempos establecidos, con los recursos asignados, para conducir a un fin, el cual es hacer lo que se debe hacer y cuando no es así esto genera una actitud diferente por parte de los directivos de la compañía. <<Esto va de la mano son entrelazados uno no puede hablar del uno sin el otro, uno no puede hablar de confianza, honestidad y respeto de manera

separada van unidas y todas lo llevan a uno al mismo lado a vivir bien si, a ser lo que debe hacer".(E9)>>

Subcategoría: Prácticas de confianza

La confianza se practica desde la confianza que tienen los jefes directos hacia los trabajadores y esto está condicionado de alguna manera al hecho de hacer las cosas bien, cumplir con los parámetros establecidos por la empresa. *<<Confiar en que nosotras aquí trabajamos, confiar en que nosotras aquí las hacemos las cosas bien... que si llevamos los que... los parámetros de la empresa bien. Bien claros... Entonces ... en eso ... porque ella tiene confianza en nosotros y el resultado pues que se ve... se ve en lo que hacemos y así, que si ella puede confiar en nosotros... que hacemos las cosas bien. (E2)>>*

La confianza va más allá, porque también se reconocen los talentos de los de los trabajadores, esos que de una forma u otra permiten alcanzar ciertos objetivos. *<<Porque confían en nosotros como vendedor.... confían en el talento que nosotros tenemos... confían en las cualidades que nosotros tenemos... confían en que... en que ...mmm ... esta Empresa confía en su equipo de trabajo, entonces por eso... por ejemplo dejar una sede ... aquí sola. Con nosotros no más, eso ya es confianza. (E2)>>*

<<Eh por ejemplo a nosotros los asesores comerciales, eh mi jefe nos da pues el tiempo, nos da los recursos, pues el dueño de la Compañía nos da los recursos para poder lograr las metas yo creo que ahí él nos brindó mucha confianza, confía pues en nosotros, por el cumplimiento de nuestras metas, ahí sí creo yo que ahí si aplica ese punto de la confianza. (E3)>>

Se pudo resaltar el manejo de la información, ya que las personas entrevistadas, respetan y son conscientes cuando pueden tener acceso a esta y al dar buen uso al recurso de la información dentro de la compañía, ya que se nutren de esta y la blindan ante cualquier abuso de confianza.

<<hay temas profundos, de pronto, muy secretos, que no los debería saber de pronto una persona como yo, y el solo hecho de ir a hacer una vuelta ya genera que le tengan confianza a uno, eso sería una evidencia (E7)>>

La confianza, la honestidad y la relación con otros valores, muestra como los trabajadores de la empresa apropian estos conceptos y su significado de manera quizás inconsciente, el cual les sirve para desarrollar cada una de las funciones y compromisos.

6.5. Categoría: RESPONSABILIDAD

Dentro de los resultados obtenidos, se evidencia que la responsabilidad es un valor muy importante en la vida familiar, social y laboral de cada una de las personas entrevistadas, la cual es considerada como la habilidad *<<...para poder cumplir eso que uno quiere lograr, esas metas sin responsabilidad no pueden lograr lo que uno quiere en la vida (E3)>>*.

Desde el ámbito familiar y social, un entrevistado manifiesta que *<<Es un valor muy importante para poder llegar a ser una gran persona porque uno tiene que tener responsabilidad en sus labores diarias, sea en su trabajo o en o sea con su familia, sea cumpliendo con el mercado en su casa (E 3)>>*, a lo cual se refiere, como la cualidad o acción que debe practicar el ser humano desde su rol como padre, madre, hijo (a) o esposo (a), es decir en cada una de las actividades de la vida cotidiana.

De ahí que, desde el ámbito laboral, se identificó, que las personas definen la responsabilidad como el acto de cumplir con todas las funciones, obligaciones y compromisos que fueron asignados en su cargo o puesto laboral, en los diferentes niveles de la empresa: administrativo comercial y operativo, *<< Es cumplir con todas las obligaciones que le devenga un empleo (E 7)>>*, *<<... Es hacer, lo que tengo que hacer, cuando tengo que hacerlo y atendiendo a todos los procedimientos (E 1)>>*, *<<Es cumplir con lo que se exige y asociándolo*

al tema laboral, si yo tengo unas funciones, me contrataron para eso y debo ser responsable y buscar los medios para cumplir el objetivo (E 8)>>, en este sentido, la responsabilidad es el cumplimiento de acciones ejercidas por las personas, que se deben realizar en el tiempo establecido y dando efectividad a los objetivos de la organización.

Por ende, es importante indicar que la responsabilidad está asociada a cada una de las políticas de la organización comercializadora de llantas, que incluye desde los aspectos personales, hasta las normas y reglas que son ejercidas dentro de la misma, *<<... la responsabilidad en mis horarios de entrada... la responsabilidad en mis visitas... la responsabilidad en mi planificación... la responsabilidad tanto en mi presentación personal... ser responsable (E 2) >>*, igualmente *<<...es cumplir con lo que me comprometo>> (E9)*, en otras palabras, es desempeñar su cargo laboral de una manera efectiva y eficiente, dando cumplimiento a los procedimientos y metas.

Subcategoría: Autonomía

Con respecto al análisis de esta categoría, se denota que, para los trabajadores, la autonomía es aplicada en algunas funciones establecidas dentro de la misma, por el contrario, otras tareas deben recibir la autorización de sus jefes directos o de la máxima autoridad. *<<Eh, pues yo soy libre de tomar decisiones en el puesto de trabajo, pero respecto a algunos temas no todos los temas soy libre de tomar decisiones entonces ahí tengo que acudir a mi jefe o a la gerencia para ver si me autoriza, pero en muchas ocasiones si soy libre de tomar mis decisiones>>. (E3)*, es decir *<<No todas las veces, no, no no soy autónoma de tomar decisiones, en el precio en el plazo en la entrega, no es cuando yo lo decida, sino cuando este el carro disponible o cuando la jefe así lo decida>>. (E4)*, por tanto, la libertad no se presenta en tareas laborales que debe cumplir cada trabajador en el puesto asignado, pues éstas se encuentran establecidas como parámetros o normas que fueron determinadas por la organización,

Por otra parte, se presenta funciones que requieren de la organización y responsabilidad personal, bajo criterios de libertad y autonomía, que conllevan al cumplimiento efectivo de metas o actividades asignadas a cada trabajador <<es uno hacer lo que uno le encomiendan, digamos si a mí me encomiendan contratan para vender y vender de cierta forma, tengo que hacerlo así, porque es así, como esta, y lo mismo si uno comete un error también tener la capacidad de responder ante el error que se comente (E 5), es decir tienen la libertad de tomar las decisiones en su puesto de trabajo, relacionadas con la planificación de las jornadas o metas concretas <<tengo libertad de tomar en algunas decisiones eh... pero sobre todo... lo que tiene que ver con el tema de, de la planificación de mi trabajo, de estrategias que hago para, para realizar mi trabajo (E1)>>.

Subcategoría: relación entre la Honestidad y la Responsabilidad

Entendiendo lo anterior, los entrevistados expresan que la responsabilidad está estrechamente relacionada con la honestidad, puesto que si una persona realiza y cumple con sus funciones y tareas establecidas dentro de la organización, allí mismo está aplicando el valor de la honestidad, como lo indican <<la honestidad encierra todo, como te lo decía hoy, y una de las partes más importantes es atender a todos los compromisos de la compañía que es lo que yo considero que es ser responsable, si eso pasa, eh quiere decir que yo llego a tiempo, no le voy a quitar tiempo a la compañía, ¡qué sé! que es de la compañía, y voy a efectuar las actividades que se es por las que me están pagando, eh de la mejor manera y colocando al servicio de la compañía todas mis capacidades, entonces pienso que eso es parte de la responsabilidad, y que finalmente se traduce en, en ser personas honestas. (E1).

De igual manera <<si soy honesta cumplo mi horario laboral, entonces al cumplir mi horario laboral soy una persona responsable (E8)>> igualmente, <<ser responsable lo vuelve a uno honesto.... si soy responsable con mis actos y con lo que hago... Me vuelvo una mujer

honesto... entonces eso va de la mano... ser responsable con lo que uno hace. (E2)>> es así que todas las actividades deben estar orientadas a la verdad y sinceridad de los trabajadores, con el fin de tener una convivencia armónica entre todos.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la sociedad actual, los valores corporativos juegan un papel importante como herramientas que pueden contribuir a mejorar el entorno laboral, su crecimiento y productividad, especialmente el valor de la honestidad, más cuando se perciben actitudes que generan comportamientos o faltas que afectan el normal funcionamiento de la organización. Esta investigación permitió una aproximación de la representatividad del valor de la honestidad para los trabajadores de la organización, la cual será base para que, desde la Especialización de Gestión Humana de las Organizaciones, se desarrollen procesos de intervención acordes con las necesidades y potencialidades encontradas que permitan fortalecer la cultura organizacional.

El desarrollo de la presente investigación, basado en el valor de la honestidad como eje fundamental de estudio, ha permitido generar las siguientes conclusiones y recomendaciones:

a) Respeto al planteamiento del problema, se concluye que de acuerdo al problema manifestado por la organización, (perdidas en dinero y mercancía en los últimos años) se ha encontrado que luego de realizar el análisis de los datos, los trabajadores de la comercializadora no manifestaron este tipo de situaciones, por el contrario consideran que la empresa promueve una cultura en valores y se trabaja bajo estos parámetros. El equipo investigador ha considerado dos razones por las cuales los trabajadores no manifestaron la situación problema, el primero asociado al juzgamiento en ética o moral que se pudiera generar durante la entrevista y el segundo aspecto puede estar ligado a que las preguntas del instrumento estaban orientadas a generar respuesta deseadas, en este caso las respuestas que se dieron estaban enfocadas a las prácticas laborales correctas, sin dar la posibilidad de develar las prácticas o comportamientos deshonestos o incorrectos.

b) Respecto a la pregunta de investigación, ¿Cuál es la percepción de los trabajadores de la Empresa Comercializadora de llantas, frente al valor de la Honestidad empresarial? el análisis de la información permitió conocer la percepción respecto al valor de la honestidad, comprendiendo que es un valor que se practica en el diario vivir, desde los ámbitos del ser humano, a nivel familiar, social y laboral. Desde el ámbito laboral, este valor se efectúa en cada una de las actividades o funciones que desempeña el trabajador en el cargo asignado, sea desde el área administrativa, operativo y/o comercial, lo cual conllevan a que una persona sea justa, honrada y transparente en sus pensamientos, expresiones y acciones.

La honestidad como categoría, es percibida por los trabajadores entrevistados como un valor asociado al cumplimiento de las normas, procedimientos, directrices y parámetros estipulados por la empresa, de ahí que, la honestidad está ligada de manera directa a la “cabalidad” y la “transparencia” atributos que se manifiestan en los comportamientos de los trabajadores, como lo menciona Zarate (2003) citado en Bonilla et al (2011), la honestidad hace referencia a un valor propio de los seres humanos, sinónimo de verdad, sinceridad y transparencia, que va más allá de la concepción de no cometer actos de hurto o apropiarse de las cosas ajenas, que también está asociada a la preservación de los recursos materiales o inmateriales.

c) La honestidad y la relación con otros valores, dando respuesta a los objetivos específicos de la investigación, se evidencia que los entrevistados identifican como valores asociados a la honestidad: respeto, confianza y responsabilidad, los cuales estableció el equipo de investigación como categorías de estudio, donde su interacción reflejan lo que es una persona honesta, autónoma y transparente.

Teniendo en cuenta el valor de respeto y la relación con la honestidad, se percibe como la capacidad de comunicación asertiva y el establecimiento de límites que se generan al interior de la empresa, como lo indica Benza, 2016, es saber convivir con los demás, valorando y aceptando con tolerancia, el derecho a ser diferente cada persona, no apropiándose de lo ajeno y cumpliendo con las normas en su cargo asignado.

Por consiguiente la confianza y la relación con honestidad es de vital importancia, ya que se encuentra ligada específicamente en el cumplimiento de las tareas y funciones establecidas por la empresa, factor determinante para lograr mejores resultados en los indicadores propuestos por la misma, tal como lo manifiesta Gilbert, 1998, citado por Sanabria, 2017, la confianza es el sentimiento de confianza y apoyo en un empleado, es la creencia de que este empleado es honrado y cumple con los compromisos de la organización...

De acuerdo al tercer valor de responsabilidad y su relación con la honestidad, se identificó que las personas asocian este valor, como el acto de cumplir con todas las funciones, obligaciones y compromisos que fueron asignados en su cargo o puesto laboral, en los diferentes niveles de la empresa: administrativo, comercial y operativo, ligado al cumplimiento en tiempo (horario) y de efectividad a los indicadores y metas requeridos por la compañía, es “asumir las consecuencias de los actos libres, respecto de uno mismo y de los demás” (Castillo, 2000, citado en Benza, 2016, p.59).

d) Las prácticas y comportamientos, según el análisis de la información se presentan diferentes prácticas o comportamientos asociados al valor de la honestidad, desde el punto de vista de los trabajadores, éstas parten de la interacción de las diferentes áreas de la compañía, las cuales se complementan entre sí, para cumplir con los objetivos estratégicos.

Las prácticas organizacionales, están basadas en el respeto, la comunicación asertiva, el cumplimiento de las normas, procedimientos, compromisos y especialmente en mantener las condiciones de negociación estipuladas por la compañía con el cliente externo, donde las personas entrevistadas que hacen parte del equipo comercial, reconocen que es incorrecto generar un sobre costo en la negociación, para obtener un ingreso adicional en beneficio propio, según ellos, es mejor asegurar el trabajo, recibir un buen sueldo y estar estable en la empresa, en vez de salir con una mala referencia por actuar de manera deshonesto, que provoca un sentimiento de contrariedad explícita y que demanda la aplicación de correctivos y la implementación de medidas de control que mitiguen este tipo de acciones.

Para los entrevistados, el comportamiento mostrado por sus líderes es el principal eje del aprendizaje de comportamientos honestos, ello se convierte en un espejo social, un guía, un referente de formación, que permite hallar la coherencia entre el pensar y actuar.

e) Se concluyen otros hallazgos importantes, durante este proceso fue imprescindible conocer la percepción de los trabajadores frente al valor de la honestidad, siendo este un tema de investigación nuevo y novedoso desde el ámbito laboral, que no había sido analizado en organizaciones a nivel nacional.

La imagen que tienen los clientes frente a la organización es un aspecto vital para los trabajadores, se desea que la empresa sea vista como una empresa confiable, transparente, honesta y cumplidora de sus compromisos frente a sus empleados, proveedores, aliados estratégicos, la sociedad y el estado.

Se pueden crear alternativas que permitan posesionar el valor de la honestidad en la compañía, para así poder generar un ambiente y condiciones óptimas de trabajo, donde se

beneficien tanto clientes internos como externos, y esto se pueda ver reflejado en los resultados de cada una de las áreas.

La investigación permitió concluir que es posible establecer una definición de honestidad a partir de las percepciones de los trabajadores, generando una reflexión respecto a lo que los trabajadores creen y lo que empresa tiene definido en sus valores corporativos, con los resultados obtenidos la empresa está en condición de reevaluar los conceptos de los valores corporativos.

Los resultados obtenidos en este estudio reflejan las percepciones que se dan en una organización y contexto laboral específico, lo que indica que al aplicar esta investigación en otra organización el resultado puede variar, ampliando el estudio respecto a la temática de honestidad empresarial.

Teniendo en cuenta el análisis de la categoría de honestidad, la organización tiene elementos para generar la construcción de una competencia asociada a la honestidad, que sea incluida en los procesos de selección y disminuyendo la posibilidad de contratar a futuro trabajadores que puedan incurrir en comportamientos deshonestos.

Finalmente, con éste proceso se logra identificar que la organización requiere implementar una intervención (Anexo F) que mantenga y fortalezca el valor de la Honestidad, con el fin de prevenir conductas o comportamientos que afecten los intereses de la empresa en el presente y a futuro.

Se resalta **el proceso Metodológico**, la investigación de tipo cualitativa permitió dar respuesta a la pregunta de investigación de manera adecuada, se lograron interpretar y analizar los contenidos de las entrevistas, generando un nuevo conocimiento en el tema de Honestidad Empresarial.

En resumen, se concluyen tres ejes de análisis fundamentales para la comprensión de este estudio, los cuales pueden ser retomados como punto de partida para futuros estudios, estos son: a) conocer el concepto que tienen los trabajadores acerca de la honestidad, b) conocer las prácticas y comportamientos en los cuales se refleja la honestidad, c) identificar los valores que de manera implícita hacen parte del concepto de honestidad.

Se recomienda a la Comercializadora de Llantas, ejecutar de manera continua las diversas actividades que componen la propuesta de intervención, donde se haga extensiva la filosofía de cada uno de los valores corporativos, que son considerados como la columna vertebral de la Cultura Organizacional.

Se sugiere para estudios futuros: a) Analizar el valor de la honestidad y su relación con otros valores (confianza, respeto y responsabilidad) de una manera más profunda y concienzuda, que permitan la toma de acciones a largo plazo, y que repercutan en un cambio organizacional. b) Indagar sobre la interacción y como las relaciones laborales permiten la práctica del valor de la honestidad. c) Incluir los valores de la cultura organizacional de las compañías, en los subprocesos que se llevan a cabo en la Gestión Humana (reclutamiento, selección, análisis y descripción de puestos de trabajo, remuneración, plan carrera y retención de personal, etc.)

7.1. Limitaciones

Las limitaciones se establecen en factores internos y externos al equipo de investigadores, los cuales se presentan como obstáculos que inciertamente pudiera presentarse durante el desarrollo del estudio. Entre ellas se encuentra:

Se considera que las fuentes de información fueron limitadas, debido a la falta de literatura y teorías en cuanto a la honestidad, como valor aplicada al ámbito laboral.

Dentro de la población seleccionada para la aplicación del instrumento, se eligieron empleados que indicaron respuestas cortas y simplificadas, lo que limita efectuar el análisis concienzudo de la información.

La implementación del instrumento se realizó a través de entrevista vía telefónica, debido a la estructura de la Empresa Objeto de Investigación, esto limitó la posibilidad del contacto directo e interacción con el entrevistado que se considera importante en el proceso del análisis de los resultados obtenidos.

8. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

EMPRESA COMERCIALIZADORA DE LLANTAS

1. DESCRIPCIÓN

La siguiente propuesta de intervención se genera como resultado del proceso del análisis del instrumento aplicado a los trabajadores y está encaminada a fortalecer la Honestidad como uno de los valores fundamentales dentro de su cultura Organizacional que contribuirá a la productividad y competitividad de la Empresa.

La siguiente propuesta se encuentra enmarcada en tres líneas de acción:

1. Programa de Selección de personal.
2. Programa de Capacitación.
3. Programa de Desarrollo institucional.

Estos programas se desarrollarán bajo el Direccionamiento del Área de Recursos Humanos avalados por la Gerencia General y Financiera a partir del mes de junio de 2.018 con un cronograma planificado y evaluado mes a mes. Su impacto se verá reflejado en la medición de los indicadores definidos para cada línea de acción, la disminución de los casos de comportamientos deshonestos y en un cambio a largo plazo en la Cultura Organizacional.

2. JUSTIFICACIÓN

La propuesta de intervención dará respuesta a la justificación de la presente investigación y a la necesidad por parte de la Gerencia General, manifestada en el siguiente apartado: <<yo diría seguir dictando charlas, haciendo cursos, seguir con el ejemplo de cada uno, seguir inculcándole los valores de familia, de respeto cierto de transparencia y sobre todo cierto inculcarle mucho a la gente la coherencia, la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se

hace yo pienso que eso ayudaría mucho cuando una haga ese ejercicio y lo ponga en práctica>>, se trata de tomar acciones encaminadas a fortalecer el valor de la honestidad y a minimizar los comportamientos deshonestos a Nivel Nacional en algunos de sus trabajadores, como lo indica anteriormente.

Los costos en la implementación de los programas propuestos son bajos, esperando un retorno representado en cambios de actitud notorios, en un plazo de seis meses, tiempo establecido para desarrollar las actividades de manera permanente que llevará a la construcción de una disciplina institucional.

Se trabajarán aspectos relacionados con el proceso de gestión humana realizados por la organización, tales como selección, formación e integración del personal de la Empresa, haciendo especial énfasis en los aspectos que permitan el fortalecimiento de los valores corporativos y la cultura organizacional.

3. OBJETIVOS

3.1 General

Presentar una propuesta de mejora a la Empresa, en el área de Gestión Humana, que permita potencializar y/o fortalecer el valor de honestidad empresarial y la relación con otros valores en sus trabajadores, mediante la implementación de estrategias pedagógicas planificadas y evaluadas.

3.2 Específicos:

- Implementar en el proceso de selección, estrategias de evaluación que permitan minimizar el riesgo de vinculación de personas con posibles conductas deshonestas.

- Sensibilización a los trabajadores y sus familias, en el tema de valores corporativos, con el fin de promover el valor de la honestidad.
- Crear, divulgar y apropiar el código de ética institucional a todos los trabajadores de la organización.

4. DESARROLLO DE LA PROPUESTA

De acuerdo a los objetivos planteados, se considera oportuno ejecutar las siguientes actividades para cada línea de acción:

PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD	INDICADOR
Selección de Personal	La selección de personal es una de las responsabilidades más importantes del área de Gestión Humana, de ella depende que la empresa cumpla su proyección de crecimiento; corresponde a una serie de pasos para elegir al aspirante idóneo y con mejor preparación o aptitud para ocupar el cargo. Este proceso es realizado en conjunto con una Empresa de servicios temporales, que cuenta con personal experto en el tema, teniendo en cuenta que los primeros seis meses de la vinculación las personas ingresan con un contrato por obra o labor y luego dependiente de sus resultados se realiza la contratación directa mediante un contrato a término indefinido.	<p>Se proponen incluir en el proceso de selección las siguientes pruebas:</p> <p>Pruebas Psicométricas Se focalizan principalmente en las actitudes y sirven para determinar en qué cantidad están presentes en cada persona, para prever su comportamiento en determinadas situaciones del trabajo. (Chiavenato, 2002)</p> <p>Pruebas de Personalidad Son específicas cuando se investigan determinados rasgos de la persona, como equilibrio emocional, frustraciones, intereses, motivación, etc. (Chiavenato, 2002)</p> <p>Técnica de Incidentes Críticos Se trata de localizar las características deseables y las indeseables para investigarlas en el proceso de selección de los futuros candidatos al cargo. (Chiavenato, 2002)</p> <p>Entrevista por competencias Las entrevistas de personal por competencias procuran encontrar</p>	<p>Indicador: resultados en pruebas de selección.</p> <p>Medición: Está sujeta al tipo de prueba aplicado.</p>

		<p>hallazgos de comportamientos en el pasado de la persona que sean exitosos y que sirvan de predictores del desempeño actual para un cargo específico. Para ello se vale preguntas de incidentes críticos o de eventos conductuales.</p> <p>Assessment centers Consisten en asignar una serie de ejercicios en donde se prueban las habilidades y los atributos personales de los candidatos requeridos para una vacante laboral específica.</p>	
<p>Sensibilización</p>	<p>Las campañas de sensibilización se constituyen una herramienta que permite la creación de conciencia y permite llevar un mensaje a un grupo en particular e influye en el comportamiento de este.</p>	<p>Esta Campaña publicitaria se denominará “Honesto Franco” y se enviará de forma mensual para ser divulgada en todas las Sedes a Nivel Nacional y a través de redes sociales y páginas de comunicación interna.</p> <p>Se desarrollarán Capacitación o talleres sobre los valores que hacen parte de la cultura Organizacional de la Empresa de forma trimestral donde se invite a la Familia de los trabajadores a participar de forma activa.</p>	<p>Indicador: Disminución de casos de comportamientos deshonestos que llegan al área de Recursos Humanos.</p> <p>Medición: Retroalimentación con los encargados de las áreas relacionadas como (Inventarios, cartera) etc, que no presenten novedades frente al manejo dado por los trabajadores.</p>
<p>Desarrollo Institucional</p>	<p>Se recomienda diseñar el código de ética, alineado al direccionamiento y objetivos estratégicos de la empresa, luego generar la divulgación y apropiación, por parte de todos los trabajadores, con el fin de hacer efectivos los valores o principios éticos.</p> <p>Mediante el respeto y el cumplimiento del Código de Ética, se puede evitar prácticas deshonestas.</p>	<p>Crear un código de ética, donde se plasmen las normas, procedimientos y políticas que deben ser cumplidas los trabajadores de la Empresa comercializadora de llantas, así como los criterios de sanción previstos en caso de incumplimiento de estas.</p>	<p>Indicador: Llevar registro de los casos reportados que atenten al código de ética</p> <p>Medición: Número de casos reportados al mes.</p>

	Promoviendo y fomentando la cultura organizacional, basada en el código de ética y los valores organizacionales.		
--	--	--	--

Teniendo en cuenta los programas de intervención se dará prioridad al programa de capacitación, en el cual se realizará campañas institucionales con los trabajadores y sus familias.

9. REFERENCIAS

- Agudelo, A. (2013). *Aporte Ético de la Familia y el Sistema Educativo a las Organizaciones*. Pontificia Universidad Bolivariana de Medellín. Revista Horizontes Pedagógicos, Vol 14. No 1. Recuperado de <http://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/rhpedagogicos/article/view/409/374>
- Álvarez, C, Calderón G, & Naranjo, J. (2006). *Gestión Humana en las Organizaciones un Fenómeno Complejo: Evolución, Retos, Tendencias y Perspectivas de Investigación*. p. 225-254. Cuad. Adm. Bogotá (Colombia), Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v19n32/v19n32a10.pdf>
- Ander-egg, E. (2003). *Métodos y Técnicas de Investigación Social IV. Técnicas para la recogida de datos e información*. Grupo editorial Lumen Hvmánitas. Buenos Aires- México.
- Andréu, J, (s,f). *Las Técnicas de Análisis de Contenido: Una Revisión Actualizada*. Fundación Centro Estudios Andaluces, Universidad de Granada, en el volumen 10, número 2, 1-34. Recuperado de <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>
- Arráez, Calles, Moreno de Tovar. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, vol. 7, núm. 2, 171-181. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>
- Bautista, N, (2011). *Proceso de la Investigación Cualitativa*. Epistemología, Metodología y Aplicaciones. Editorial El Manual Moderno, Ltda. Bogotá, D, C., Colombia
- Benza, L. (2016). *Nivel de Práctica de Valores Ético-Morales en los Colaboradores de tres Áreas Administrativas*. Universidad De Piura 2015. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2480/MAE_EDUC_286.pdf?sequence=1

- Bonilla, A. et al (2011). *Una Aproximación hacia el Concepto de Honestidad en el Ámbito Laboral Colombiano*, Revista Iberoamericana de la Psicología: ciencia y tecnología, en el volumen 4, número 2, 101-106. Recuperado de <http://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/227/195>
- Calderón, Z (2013). *La Cultura Organizacional en la Estabilidad Laboral (Estudio Realizado en Lubricantes la Calzada S.A.)*. Trabajo para optar el título de Psicóloga Industrial Organizacional. Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Calderon-Zulma.pdf>
- Cazau, P (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires. Recuperado de <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS.pdf>
- Cerda, H (1995). *Los Elementos de la Investigación*. Bogotá: Búho Ltda.
- Chiavenato, I (2002). *Gestión del Talento Humano* Editorial MacGraw Hill. Primera edición. México D.F.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Cultura organizacional. Editorial MacGraw Hill. Tercera edición. México D.F.
- Cicerón, M (s.f.), Marco Tulio Cicerón: “De Officiis” (Los Deberes). Filosofía para la vida, escuela de filosofía de nuevas acrópolis. Recuperado de: <http://filosofia.nueva-acropolis.es/2010/marco-tulio-ciceron-de-officiis-los-deberes/>
- Comercializadora de Llantas. Documento Interno, informe de Auditoría Interna a diciembre 2.016 - *Informes SAP BUSSINES ONE*. Planillas de control Diario de inventario a diciembre 2.016

Corporate Excellence (2014). *La comunicación empresarial: honestidad, transparencia y colaboración, como ejes vertebrados*. Recuperado de <file:///C:/Users/DAVID/Downloads/I45%20La%20Nueva%20Comunicaci%C3%B3n%20empresarial%20%C3%A9tica.pdf>

FTI Consulting de México, (2016). *Empresarios en guardia ante factores externos que afectan a sus empresas*. Por Top Management. Recupera de <http://topmanagement.com.mx/empresarios-en-guardia-ante-factores-externos-que-afectan-a-sus-empresas/>

Hamburger, A. (2007). *Ética en los Negocios, la teoría de los valores en la Empresa*. Revista Universidad de la Salle. Número 44, P. 123 – 130. Recuperado de: <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ls/article/view/1691/1567>

Hernández, R (1998). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGRAW-HILL. Recuperado de <https://es.slideshare.net/albescas/metodologa-de-la-investigacin-herndez-sampieri-8385385>

Hernández, R (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. Editorial McGRAW-HILL. México.

Hudson (2011). *Honestidad, Responsabilidad y Trabajo en equipo, Cualidades más demandadas por las empresas*. Recuperado de <https://es.hudson.com/Portals/ES/documents/PressRelease/2011/2011-02-08-NP-Hudson-Valores-candidatos%20.pdf>

Immanuel Kant, (s.f). *Humanismo y Valores*. Recuperado de <http://humanismoyvalores.blogspot.com.co/2014/02/immanuel-kant.html>

- Ley Estatutaria para la Protección de Datos Personales (2012). *Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1377 de 2013*. Poder legislativo de Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=49981>
- Martos, R (2009). *Cultura Corporativa: Misión, Visión y Valores en la Gestión Estratégica de las empresas del sector de la Automoción en España*. Trabajo de Grado Doctoral. Universitat Politècnica de Catalunya. Barcelona. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/6784/TRMC1de1.pdf>
- Montaña A, & Torres G. (2015). *Caracterización de la Cultura Organizacional y Lineamientos de Intervención para la Implementación de Procesos de Cambio en las Organizaciones. Caso Empresa Sector Financiero*. Trabajo de Grado, Maestría en Dirección y Gerencia de Empresa. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10104/1020716876-2015.pdf>
- Morales (s.f.). Metodología de la Investigación. Modelo 3, Reporte del capítulo 5. Centro Interdisciplinario de Posgrados Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, A.C. Recuperado de <https://sites.google.com/site/51300008metodologia/reporte-del-capitulo-5>
- Moreno, C & Cerro, S. (2009). *Valores empresariales: de la teoría a la práctica, un primer estudio*. Universitat Ramon Llull. Recuperado de <http://www.url.edu/ethos/wp-content/uploads/2012/11/VALORES-EMPRESARIALES.pdf>
- Paramo, P. (2011). *La investigación en Ciencias Sociales Estrategias de Investigación*. Universidad Piloto de Colombia: Bogotá.
- Resolución, Normas Científicas, Técnicas y Administrativas para la Investigación en Salud (1993). *Ministerio de Salud y Protección Social*. Poder legislativo de Colombia. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Revista Ecos del Futuro. (2014). *La honestidad empresarial*. Recuperado de <http://ecosdelfuturo.com/honestidad-corporativa/>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial: Pearson Educación, México. S.A. de C.V. Décima Edición.

Rodríguez, M. (2006). *Ética Gerencial: Comportamientos Éticos de los gerentes que más valoran los empleados en Colombia*. Revista Eafit, Volumen 42, Numero 143, pp 41-54, recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/215/21514305.pdf>

Salazar, G. & Rodríguez. M. (2012). *La Ética y los profesionales del mercado de valores, Investigación en cuatro ciudades de Colombia*. Recuperado de http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/3598/2706

Sanabria, F (2017). *La Confianza Organizacional como Variable Mediadora entre el Capital Psicológico y la Conducta de Compartir Conocimiento*. Programa Maestría en Psicología. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14657/1/Tesis%20Confianza%20Organizacional.%20Fernando%20.pdf>

Sandoval, A. (1997). *Investigación Cualitativa*. Bogotá: Corcas.

Soto, E & Cárdenas, J. (2007). *Ética en las Organizaciones*. McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A de C.V. México. Recuperado de http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1143/1143_u7.pdf

Zapata, A. (2011). *La medición del constructo de integridad en el proceso de selección de personal*. Revista Iberoamericana de la Psicología: ciencia y tecnología, en el volumen 4,

número 2, P. 51-57. Recuperado de
<http://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/rhpedagogicos/article/view/409/374>

ANEXO A. Validación de Instrumento

INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, Entrevista Semiestructurada, que hace parte de la investigación: “*Percepción del valor de la honestidad organizacional en una empresa comercializadora de llantas*”

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y Apellidos del Juez: __Norma _____

Formación Académica: _____

Áreas de Experiencia Profesional: _____

Tiempo: _____ **Cargo Actual:** _____

Institución: _____

Objetivo de la investigación: Conocer la percepción de los trabajadores frente al valor de la honestidad empresarial.

Objetivo del juicio de expertos: Validar el contenido e idoneidad del instrumento diseñado.

Objetivo de la prueba: Consignar la evaluación y observaciones del juez.

Si usted considera que alguno(s) ítems(s) debe(n) ser eliminado(s) por favor indíquelo en la columna observaciones del ítem, explicando brevemente la razón que justifica su propuesta.

Los criterios que le solicitamos tener en cuenta para el análisis de cada uno de los ítems son los siguientes:

CATEGORIAS	
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	CLARIDAD Tiene que ver con que el ítem no sea ambiguo y que los términos usados sean entendibles para quien contesta la prueba
PERTINENCIA Hace referencia a que el ítem en verdad evalúe características del tema que se pretende evaluar con la prueba	RELEVANCIA Se refiere a la necesidad de evaluar este aspecto.
OBSERVACIONES PARA EL ÍTEM: Por favor registre las observaciones respecto a cada ítem cuando lo considere necesario	
OBSERVACIONES GENERALES: Si tiene observaciones y sugerencias con respecto a ítems no contemplados en el instrumento o a la estructura general por favor regístrelas	

CATEGORIA	ITEM	Suficiencia		Claridad		Pertinencia		Relevancia		OBSERVACIONES DEL ÍTEM
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
CONFIANZA	¿Con que comportamientos considera usted que se construye la confianza dentro de la Organización?									
	¿Qué factores de las labores diarias de la empresa pueden perjudicar la confianza?									
	¿En qué actividades de la compañía, considera usted que se practica el valor de la confianza?									
COMPORTAMIENTOS Y CONDUCTAS	¿Qué actitud asume usted frente a la evidencia de un comportamiento deshonesto de un compañero? comente su respuesta.									
	¿En su equipo de trabajo un compañero no entrega el trabajo en los tiempos y calidad esperados, afectando el trabajo de otros, que opinan le genera esta situación?									
	¿Con que actitudes se cultiva el valor de la honestad dentro de las organizaciones?									

OBSERVACIONES GENERALES:

NOMBRE DEL JURADO: _____

ANEXO B. Guía de Preguntas de Entrevista

1. APERTURA

- Presentación del equipo investigador.
- Objetivo de la entrevista: conocer la percepción del valor de la honestidad de los trabajadores de la empresa, como parte de un proyecto de investigación el cual entregara resultados académicos a la universidad y a la empresa.
- Como parte del proceso de investigación, se aclara que no somos expertos en el tema, por lo tanto, lo que queremos es escuchar y aprender de sus experiencias.

2. DESARROLLO

A continuación, se solicitan los siguientes datos demográficos:

Edad:

Género:

Nivel de Educación:

Cargo actual en la compañía:

Nivel del cargo:

Tiempo en la compañía:

A continuación, se inician las preguntas:

¿Mencione los valores corporativos de la empresa?

Tema I. Concepto de honestidad en el ambiente laboral

¿Para usted que es la honestidad?

¿En qué situaciones, usted practica el valor de la honestidad?

¿Qué comportamientos caracterizan a un trabajador honesto?

¿Cómo se promueve el valor de la honestad en una organización?

¿Qué cosas ha escuchado acerca del tema de la honestidad en la empresa?

¿Cuál es su opinión ante un comportamiento deshonesto de un compañero de trabajo?

¿Con qué valores se relaciona la honestidad?

Tema II. Relación de la honestidad con el respeto

¿Qué relación considera que tienen el respeto y la honestidad?

¿Por qué considera importante el respeto dentro de una compañía?

¿Por qué considera importante cumplir las normas de la Compañía?

¿En qué comportamientos de sus compañeros, considera usted se ve reflejado el respeto por el otro?

Tema III. Relación de la honestidad con la confianza

¿Qué relación considera usted que tiene la confianza y la honestidad?

¿Cómo considera que se construye la confianza dentro de la Organización?

¿Cómo considera que se afecta la confianza dentro de la Organización?

Durante su permanencia en la compañía, ¿En qué situaciones considera que se practica el valor de la confianza?

Tema IV. Relación de la honestidad con la responsabilidad

¿Para usted que es la responsabilidad?

¿Qué relación considera usted que tiene la responsabilidad y la honestidad?

¿Usted es libre de tomar decisiones en el puesto de trabajo?

¿Qué estrategias implementaría usted para fortalecer el valor de la honestidad en la empresa?

3. CIERRE

- Informar que la entrevista ha terminado.
- Aclarar dudas o inquietudes en caso de presentarse.

ANEXO C. Consentimiento Informado (Organización)

Yo _____ identificado(a) con cedula de ciudadanía número _____ de _____ en calidad de (Representante Legal, Gerente, encargado.) de la (empresa, organización, entidad) _____ identificado con NIT: _____, reconozco que se me ha brindado la información necesaria, clara, precisa y suficiente sobre el ejercicio de tipo académico, bajo la modalidad de Investigación Intervención, en donde participan los estudiantes: Jennifer Garzón, Marcela González, Yeimy Niño y Diana Ospina, las cuales cursan la Especialización en Gestión Humana de las Organizaciones en la Universidad Piloto de Colombia.

Conozco que el trabajo tiene como objetivo: Conocer la percepción de los trabajadores frente al valor de la honestidad empresarial y en el cual llevará a cabo distintos procesos investigativos y evaluativos, en la organización, a través de entrevistas no directa o semi estructurada que tienen como fin, generar un plan de acción para potenciar dichas prácticas organizacionales en la empresa del sector industria dedicada a la comercializadora de llantas, Bogotá.

Es de mi conocimiento que esta (investigación, estudio, ejercicio académico) no genera ningún costo económico ni riesgo alguno para la organización. Con respecto a la confidencialidad, conozco que la información suministrada por la organización solo puede ser conocida por los miembros de la investigación y el auditorio integrado por estudiantes y docentes de la clase de Investigación Intervención y no deberá divulgarse externamente y por ningún caso sin previa autorización. Así mismo, confirmo que me he sido informado acerca del objetivo y los procedimientos que se llevarán a cabo, así como sobre la confidencialidad de los datos de la organización y los participantes conforme a la normatividad vigente (Ley 1090 de 2006, Ley 1581 de 2012 y Resolución 8430 de 1993).

No autorizo a divulgar el nombre y logo de la institución para la presentación de la información (en secreto el nombre de la organización – preferiblemente).

Entendemos y aceptamos que la investigación realizada tendrá un beneficio mutuo y tenemos claridad que podemos retirarnos de la investigación en el momento en que lo desee por cuanto nuestra participación como organización es voluntaria.

En constancia, este documento se firma a los _____ días del mes de _____ del año 2017

Firma Representante Organización

Firmas Profesionales y/o estudiantes

ANEXO D. Consentimiento Informado Trabajadores**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA****EMPRESA: COMERCIALIZADORA DE LLANTAS****ÁREA: INVESTIGACION****TÍTULO: EL VALOR DE LA HONESTIDAD ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE LLANTAS****GRUPO INVESTIGACIÓN:**

- JENNIFER PAOLA GARZÓN CALDERÓN
- CLAUDIA MARCELA GONZÁLEZ PÁEZ
- YEIMY MANUELA NIÑO BARÓN
- DIANA MARCELA OSPINA NOGUERA

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN:

Conocer la percepción de los trabajadores frente al valor de la honestidad empresarial. El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista la cual tomará aproximadamente treinta minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Desde ya le agradecemos su participación.

Yo, _____ Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el Grupo de la Universidad Piloto de Colombia.

He sido informado del objetivo de esta investigación. Me han indicado también que tendré que responder entrevistas en un tiempo determinado. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante

Firma del Participante

ANEXO E. Entrevistas a Trabajadores de la Comercializadora de Llantas

ENTREVISTA No. 1

Fecha de entrevista: 16/02/2018

Duración de entrevista: 14 minutos, 34 segundos

Entrevistado/a: E1

Datos demográficos:

Edad: 48 años

Género: Masculino

Nivel de Educación: Técnico

Cargo actual: Asesor Comercial.

Nivel del cargo: Comercial

Tiempo en la compañía: Ocho (8) años.

Preguntas:

¿Mencione los valores corporativos de la empresa?

E1: los valores corporativos de la compañía, digamos que... se basan en la honestidad, la responsabilidad, la pasión y la fe.

¿Para usted que es la honestidad?

E1: la honestidad digamos que, es una... es, es un todo, es, es algo integral, la honestidad no es solamente no coger lo que no es nuestro, sino también es...mmm, cumplir con las cosas a cabalidad, es respetar los procedimientos, es decir, es ser una persona íntegra.

¿En qué situaciones, usted practica el valor de la honestidad?

E1: Yo practico el valor de la honestidad en todo lo que hago, procuró ser transparente en mi gestión comercial, transparente con los clientes, procuró respetar los procedimientos, procuró catar todas las normas, eh... para ser honesto, como lo decía antes, de una manera integral ante todas las situaciones de la compañía

¿Qué comportamientos caracterizan a un trabajador honesto?

E1: Bueno yo creo que... los comportamientos que caracterizan a un trabajador honesto es... primero, respetar a los demás, respetarse así mismo, respetar los procedimientos, respetar los clientes, respetar la marca para, para la cual trabajamos, y, y ser coherente con todos esos principios.

¿Cómo se promueve el valor de la honestad en una organización?

E1: Bueno específicamente en nuestra empresa, nosotros vemos que hay una, hay una presentación y una definición de, de los valores corporativos, en el cual se define la honestidad como... hacer lo que digo que voy hacer, cuando lo tengo que hacer, eh... no es solamente, quedarse en la planeación de las actividades, sino ejecutarlas para el cumplimiento de todas las eh... de todas las metas, de todos los presupuestos, y... sobre todo respetando siempre los procedimientos en todos los departamentos que interactúan con nosotros, como son: cartera, inventarios, logística, en... fin todos los procedimientos de la compañía.

¿Qué cosas ha escuchado acerca del tema de la honestidad en la empresa?

E1: Bueno eh... en la honestidad siempre es algo que se promueve en la compañía, desde la gerencia general, eh... desde donde Jesús, siempre se ha promovido el tema de la honestidad, como base fundamental, pues para todas las relaciones eh... de con las personas de la compañía, y... al externo, siempre Él ha promulgado que uno tiene que trabajar de manera honesta, de manera transparente con los clientes internos y externos de la compañía, eh los socios, los proveedores y los amigos de la compañía.

¿Cuál es su opinión ante un comportamiento deshonesto de un compañero de trabajo?

E1: Pues... pues básicamente no debe ser otro desde... el de rechazarlo, no eh... por muchas razones, especialmente porque la compañía, es una compañía que le brinda a uno muchísimas posibilidades, eh... y el ser deshonesto va en reprimiento del crecimiento de la compañía, por esa razón... yo lo rechazo abiertamente, y pienso que no hay lugar para los deshonestos en la compañía.

¿Con qué valores se relaciona la honestidad?

E1: como, como una persona íntegra, pues yo considero que la honestidad se, se relaciona mucho con el, con el respeto, con la responsabilidad, con la tolerancia, con... el trabajo en equipo, eh pues... para lograr ser una persona íntegra. ¡no!

¿Qué relación considera que tienen el respeto y la honestidad?

E1: Total, eh... yo creo que no, no, no puede ir una sin la otra, porque... ser honesto significa todo, y parte de eso, es ser respetuoso con los compañeros, ser respetuoso con los procedimientos, ser respetuoso con los compromisos, ser respetuoso con los clientes, eh... y el respeto es... precisamente hacer, no hacer, hacer a los demás, demás, lo que yo no quiero que me hagan, que me hagan a mí, entonces considero que el respeto es fundamental, para, para lograr un buen precepto de honestidad

¿Por qué considera importante el respeto dentro de una compañía?

E1: Como te lo decía ahorita, el respeto es fundamental porque donde no hay respeto no hay nada, en el momento de una relación que funcione sin respeto, es una, una relación que se echa a perder eh... y, y, y considero que sin el respeto, no podría haber un buen trabajo en equipo porque estaríamos todo el momento en discordia, en disputa... en, enfrentados unos con otros, y me parece que no podría llegar a... a darse eso, para el desarrollo y para engranar bien todos los piñones de lo que es una organización.

¿Por qué considera importante cumplir las normas de la Compañía?

E1: Es importante cumplir las normas de la compañía porque precisamente las normas son eso no, son, son como un mapa, que nos indica por donde debemos transitar adecuadamente. Digamos que la compañía estableció unas normas, unas directrices, y esas normas se han convertido en procedimientos, de tal manera que, si queremos acatar los procedimientos, si queremos eh, llevar adelante todos los procedimientos desde, desde este punto de vista comercial, pues también debemos acatar todas las normas que componen cada uno de estos procedimientos.

¿En qué comportamientos de sus compañeros, considera usted se ve reflejado el respeto por el otro?

E1: mmm... bueno hablando de, de la regional para la cual trabajo y hablando por el equipo de trabajo que compone esa regional, eh... el respeto lo veo en el trato, lo veo en la convivencia, lo veo en la puntualidad, lo veo en cumplir con las, los presupuestos, tanto de ventas como de recaudo, de colocación de tarjetas, eh... me parece que en eso está, el respeto es todo, es cumplir con todos los compromisos que tenemos.

¿Qué relación considera usted que tiene la confianza y la honestidad?

E1: Pues es una relación mmm... bien intrínseca, no eh... porque yo considero que cuando uno es una persona honesta, se gana la confianza, eh... no puede haber eh... una sin la otra, ósea si, si,

si definitivamente una persona no es honesta pues siempre va a tener encima cincuenta mil ojos mirándolo con desconfianza, precisamente porque no es una persona honesta.

¿Cómo considera que se construye la confianza dentro de la Organización?

E1: La confianza se construye en principio siendo honesto, eh... teniendo en cuenta que... el ser honesto eh, no es independiente de la responsabilidad, del respeto, de la pasión y, y, del trabajo en equipo con la que hace uno su trabajo. no, entonces me parece que explotando todas esas cositas, pues se llega a, a tener un buen proceso de honestidad.

¿Cómo considera que se afecta la confianza dentro de la Organización?

E1: ¿Cómo se afecta la confianza dentro de la organización?, pues se afecta cuando hay, cuando se encuentran comportamientos deshonestos entre los colaboradores, de esa manera la organización lo que, lo que hace es empezar a... hacer más estrictos en todos los procesos, más estrictos en todos los controles, y eso quiere decir que, que no confían eh, y se empieza a volver todo más, emmm...se empieza a volver todo más difícil, más complicado, eh... se colocan más controles en absolutamente todo, lo que hace que la labor sea mucho más lenta e ineficaz.

Teniendo en cuenta el tiempo que llevas en la compañía, ¿En qué situaciones considera que se practica el valor de la confianza?

E1: Bueno yo personalmente, eh... creo que... que gracias a Dios se... gozo de la confianza... de la gerencia, y de... de la, de la parte administrativa de la compañía, porque de una manera u otra he demostrado con mis actos que... que soy una persona confiable, es decir, no, no he dado de que hablar, no he tenido faltas de honestidad, entonces eh... como te decía ahorita la, la, la confianza se gana siendo honestos, si uno es honesta la confianza es total, eh... yo manejo mi tiempo, estoy por fuera, planifico mi trabajo, pero me parece en gran medida eh, no son solo los comportamientos de honestidad que he manifestado siempre, sino también el cumplir con los resultados y los presupuestos a los que siempre me... siempre me han colocado.

¿Para usted que es la responsabilidad?

E1: La responsabilidad es hacer, lo que tengo que hacer, cuando tengo que hacerlo y atendiendo a todos los procedimientos. Es atender a todos mis compromisos, a todas eh... a todos los requerimientos de la compañía.

¿Qué relación considera usted que tiene la responsabilidad y la honestidad?

E1: Eh... es un, es una, es una relación bien intrínseca no..., me parece que... la honestidad encierra todo, como te lo decía hoy, y una de las partes más importantes es atender a todos los

compromisos de la compañía que es lo que yo considero que es ser responsable, si eso pasa, eh quiere decir que yo llego a tiempo, no le voy a quitar tiempo a la compañía. ¡qué sé! que es de la compañía, y voy a efectuar las actividades que se es por las que me están pagando, eh de la mejor manera y colocando al servicio de la compañía todas mis capacidades, entonces pienso que eso es parte de la responsabilidad, y que finalmente se traduce en, en ser personas honestas.

¿Usted es libre de tomar decisiones en el puesto de trabajo?

E1: Si, yo tengo libertad de tomar en algunas decisiones eh... pero sobre todo... lo que tiene que ver con el tema de, de la planificación de mi trabajo, de estrategias que hago para, para realizar mi trabajo, y de la manera como en algunos casos se, utilizo los recursos, algunos recursos que coloca la compañía, para efectuar mi trabajo, entonces soy, aunque tengo que presentar pues los resultados, tengo que presentar los soportes y tengo que presentar digamos el... el resultado de la gestión, pero si soy libre en tomar esas decisiones.

¿Qué estrategias implementaría usted para fortalecer el valor de la honestidad en la empresa?

E1: Pues bueno eh...yo considero que, que una estrategia... súper importante, sería empezar a trabajar la, un cada uno de los principios o cada uno de los, de los valores corporativos de la compañía, específicamente de la honestidad, eh, en campañas, en campañas de, en campañas masivas a, a todos los empleados, de capacitación, de sensibilización, ehh, de mostrar como la deshonestidad acaba con las compañías, como, hace que, que sea más difícil todo, no, como te decía ahora, una persona deshonesto hace que se coloquen cien mil procedimientos, o se coloquen algunos cargos diseñados solamente para controlar, eso va en contra de, de las utilidades de la compañía, porque genera costos en los re-procesos. Entonces me parece que sería una, una buena, una buena estrategia la capacitación, por otro lado, también sería muy bueno premiar, que se cree un premio, no sé, mensual, al empleado más honesto, o, o, o a la persona que tenga mejor cumplimiento en los procedimientos de la compañía, bueno etcétera, me parece, se me ocurre que podrían ser un par de estrategias así que se podrían implementar.

Listo, muchas gracias.

E1: Eh... no muchísimas gracias a ustedes por tenerme en cuenta.

ENTREVISTA No. 2

Fecha de entrevista: 17/02/2018

Duración de entrevista: 15 minutos, 35 segundos

Entrevistado/a: E2

Datos demográficos:

Edad: 35 años
 Género: Femenino
 Nivel de Educación: Técnico
 Cargo actual: Asesor Comercial.
 Nivel del cargo: Comercial
 Tiempo en la compañía: Tres (3) años.

Preguntas:**Mencione los valores corporativos de la empresa**

E2: aja... ¿te menciono los valores corporativos?... el honestidad, respeto, la fe...la tolerancia....mmmmm la perseverancia... el optimismo y..... Se me quedo uno....se me quedo uno si ve usted me va a corchar... el respeto también ¿no? ... El respeto. ¿El respeto ya lo había dicho?

¿Para usted que es la honestidad?

E2: Para mí la honestidad es ser honesto en todo, tanto con las cosas que le pongan a uno en el trabajo. Si a mí me ponen una meta ser honesta ... Si digo voy para la calle ... Irme para donde voy, ser honesta con los clientes, ehheh la honestidad es algo integral, ¿sí?, es ser una persona integral... entonces yo creo que la honestidad ... Es... un don, es un valor que uno tiene que tener como muy claro y presente y... la vez pasada como que no fui honesta... (Risa)

En que situaciones usted practica el valor de la honestidad

E2: ¿en qué situaciones? En...bueno uno aprender de los errores. Aprender de los errores y entonces...ehhh aplique el valor de la honestidad en el momento que me di de cuenta del aprecio.. Del amor de los clientes... ehhh aprendí en la honestidad por qué... Porque eso me hace sentir bien a mi como persona, entonces... Entonces en este momento.....

¿Qué comportamientos caracterizan a un trabajador honesto?

E2: Eehhhhhh el resultado ...el resultado de las auditorias ehheh el resultado de la ventas,,el resultado..... de uno como persona en la casa.... ehheh.puede uno cubrir sus gastos, entonces eso como queeeee cubre, porque si soy honesta todas las cosas salen bien.

¿Cómo se promueve el valor de la honestidad en una organización?

E2: Ehheh siendo ejemplo... siendo ejemplo ehheh ser uno como el ejemplo para que... los compañeros sean honestos... ehheh en una organización... no se... que te digo yo... ehheh

aprender de tanto... creeria yo ehhhh... el ejemplo pienso yo... el ejemplo... el ejemplo de como uno ser testimonio de honestidad.

¿Qué cosas ha escuchado a cerca del tema de la honestidad en la empresa?

E2: que cosas he escuchado ¿??...en la empresa... ehhh no nos recalcan mucho ese valor... eh por que... ehhhh pues porque ha habido falencias en la empresa, igual vuelvo y le repito... yo fui como... como un caso clave para eso porque... ehhhhh..ehhh fui.. en un momento fui como deshonesto... por qué me salte el procedimiento de la empresa... entonces me empezaron a recalcar al 100 a infundirme ese valor... y... y entonces me recalcan mucho que uno sea honesto que haga las cosas bien .. Que lleve bien el procedimiento... para que todo salga bien... para un buen el resultado.

¿Cuál es su opinión ante un comportamiento deshonesto de un compañero de trabajo?

E2: a ver... Yo no soy mucho a juzgar... peeroooo...pero pues uno piensa queee ahhh si mi compañero hubiera puesto cuidado... si mi compañero ehhhh hubiera hecho las cosas biennn...ehhhhh... No estaría en estas... pero pues yo... yo personalmente Lorena de hablar de un compañero cuando sale mal de la empresa... no lo hago mucho... lo que si pienso... hubiera hecho las cosas bien no estaría en estas.

Con que valores se relaciona la honestidad

E2: ¿con que valores se relaciona la honestidad?... Con.... Con... con la conciencia... con... con la confianza... eh con el respeto... eh con eso.

¿Qué relación considera que tiene el respeto y la honestidad?

E2:Qué relación tiene el respeto y la honestidad... huyyy con mucho... Si yo soy respetuosa... con lo que hago... si soy honesta con lo que hago... Me va bien, me sale bien todo... y el respeto y la honestidad... Porque ser uno respetuoso y honesto... soy integral

¿Por qué considera importante el respeto dentro en la compañía?

E2: El respeto dentro de la compañía... por todooo... porque si no hay respeto... y nos irrespetamos...pues digamos por ejemplo en mi sede de Neiva... nos irrespetamos... no puede haber un buen equipo de trabajo.. Entonces no va a haber solidez de ventas... todo...entonces el respeto en los compañeros es fundamental que nos respetemos... que...que hagamos un buen equipo de trabajo para que... pues para que se vea el resultado

¿Por qué considera importante cumplir las normas de la compañía?

E2: huuyyyy por todo...ehhhh una auditoria...uno esta relajado. ehhhh uno está tranquilo.. trabaja mejor, no se estresa... ehhh cumplir las normas...es estar uno bien... porque cuando yo las incumplí estuve mal...y ahorita estoy bien gracias a dios.

¿En qué comportamientos de sus compañeros considera usted que se ve reflejado el respeto por el otro?

E2: en que comportamientos en saludar, en saludar, eennnn respetarse los clientes por ejemplo no peliarsen... no guerriarse porque estamos en una misma compañía y respetarnos ese espacio... Como que es... bueno... ehhh el respeto de los compañeros...en... en apoyarnos. En ser un equipo... siiii entonces yo pienso que es eso.

¿Qué relación considera usted que tiene la confianza y la honestidad?

E2: eh hh que relación la confianza y la honestidad...ehhhhh todo porque si un cliente confía en mí... es porque yo soy honesta... Si un cliente confía en mí... es porque yo... si yo le doy que el cliente tenga confianza en mí entonces dice... no Lorena me está dando los precios que son... me está vendiendo lo que es... porque yoooo... Lorena no va a ser deshonesta... entonces le voy a comprar a ella igual yo tengo más de un cliente que es así conmigo... pienso que es eso.

¿Cómo considera que se construye la confianza dentro de la organización?

E2... como considera que se construye la confianza dentro de la organización... a ver eh...en las reuniones el jefe de zona, siempre nos dice que... ella necesita confiar en nosotras ... porque ella está lejos.. Nosotras estamos acá solas... confiar en que nosotras aquí trabajamos, confiar en que nosotras aquí las hacemos las cosas bien, que si llevamos los que... los parámetros de la empresa biennnn.. Bien claros. Entonces ... en eso ... porque ella tiene confianza en nosotros y el resultado pues que se ve... se ve en lo que hacemos y así, que si ella puede confiar en nosotros... que hacemos las cosas bien.

¿Cómo considera que se afecta la confianza dentro de la organización?

E2: eh hh no cumpliendo... no cumpliendo en lo que le ponen a uno.... con los objetivos.... ehhhh... por ejemplo yo... yo hablo por Lorena por lo que paso hace como dos años conmigo... eh h yo sentí que la gente ya desconfiaba de mí... siiii... entonces ya empecé a demostrar otra cara aaaa hacer las cosas bien... a mejorar yyy... y eso tiene esta Empresa que le da la oportunidad a uno de enmendar el error... entonces.... entonces eso ... Eso es algo grande, que uno mejor dicho tiene marcadito porque sabe que le dan la oportunidad de remediar lo que hace.

Durante su permanencia en la compañía ¿en qué situaciones considera que se practica el valor de la confianza?

E2: ...ehhhh... qué pena no le entendí muy bien... (se repite la pregunta) ... ehhhh en que situaciones considero... bueno eh... en todo porque... porque.. Porque confían en nosotros como vendedor... confían en el talento que nosotros tenemos... confían en las cualidades que nosotros tenemos... confían en que... en que...mmm... esta Empresa confía confía en su equipo de trabajo, entonces por eso... por ejemplo dejar una sede ... aquí sola.. Con nosotros no más, eso ya es confianza.

¿Para usted que es la responsabilidad?

E2: la responsabilidad es ser responsable con mis cumplimientos... ser responsableeeeeee con lo que hago, digo y pienso... entonces ... la responsabilidad en mis horarios de entrada, la responsabilidad en mis visitas, la responsabilidad en mi planificación... la responsabilidad tanto en mi presentación personal... ser responsable.

¿Qué relación considera usted que tiene la responsabilidad y la honestidad?

E2: la responsabilidad y la honestidad... pues porque yo le dije que a usted... si... ser responsable lo vuelve a uno honesto... si soy responsable con mis actos y con lo que hago... Me vuelvo una mujer honesta... entonces eso va de la mano... ser responsable con lo que uno hace.

¿Usted es libre de tomar decisiones en el puesto de trabajo?

E2: si señora...aunque a veces se ve uno...pues...pues presión cuando las ventas están bajitas o... oooo de pronto falta...falta algo de ... de... de empeño en uno... entonces la presión,, pero igual soy libre de tomar mis decisiones de hacer mi planificación de decirle jefe...ehhh necesito hacer tal cosa.. yo pienso que soy libre de tomar decisiones, eso si esta clarito

¿Qué estrategias implementaría usted para fortalecer el valor de la honestidad en la empresa?

E2: Que estrategias... mmm... no... pues ahyyy no se... como uno ya esta tan grandecita entonces estrategia para eso... no no sé cómo contestarle, que se me ocurre... que estrategia.... Qué estrategia.... por ejemple esas capacitaciones que nos dieron de océano azul, es algo increíble... increíble porque lo enseñan a uno a ser honesto. Pues que... quee sigan haciendo esas capacitaciones.

Listo, muchas gracias por tu tiempo.

ENTREVISTA No. 3

Fecha de entrevista: 17/02/2018

Duración de entrevista: 15 minutos, 47 segundos

Entrevistado/a: E3

Datos demográficos:

Edad: 30 años
Género: Masculino
Nivel de Educación: Universitario
Cargo actual: Asesor Comercial.
Nivel del cargo: Comercial
Tiempo en la compañía: Once (11) años.

Preguntas:

La empresa para la cual trabajas, ¿tiene valores corporativos? una presentación, algún tipo de documento que hable de los valores corporativos.

E3: Si, claro que si, por lo regular nos enseñan en unas reuniones a principio de mes los valores corporativos de la empresa, entonces.

¿Y cuáles son los valores corporativos?

E3: La honestidad, eh no los tengo bien presentes acá, pero sé que son 4, pero no los tengo en la mente, pero si hay valores corporativos

¿Para usted que es la honestidad?

E3: Pues para mí la honestidad es un valor muy importante, para una persona y obviamente para la empresa y para una persona que quiera tener una vida sentimental y laboral exitosa, la honestidad lleva a cabo eh que tipo de persona es usted, como lo pueden tratar, eh pues cuáles son sus valores que han acreditado desde que era joven, entonces la honestidad es algo que se lo aplican desde pequeño, entonces para mí la honestidad es un valor muy importante.

¿En qué situaciones usted práctica el valor de la honestidad?

E3: Pues por ejemplo acá en la empresa, en una negociación con un cliente, eh nosotros digamos, darle un precio más elevado al cliente para que el cliente pues obviamente pague más, pero al final pues no fue una persona honesta, entonces el cliente se da cuenta que uno le cobro más,

pues entonces no fue uno honesto con el cliente desde el principio, de pronto no le vuelve a comprar llantas.

¿Qué comportamientos caracterizan a un trabajador honesto?

E3: Eh, pues que sea, que no diga mentiras, que sea una persona cumplida, que sea pues una persona con valores, más que todo yo creo que sea una persona, que no diga mentiras.

¿Cómo se promueve el valor de la honestidad?

E3: Pues yo creo que obviamente eso va en cada persona, las personas, según también su educación son personas honestas o deshonestas, pues eso viene encabezado desde la gerencia, pues cuales son los valores aquí adoptamos en la empresa, pues más que todo que sea una persona que no diga mentiras, y sepa a que es que se atiende, eso es

¿Cómo se promueve el valor de la honestidad en la organización?

E3: Pues yo creo que eso va obviamente en cada persona, las personas también según su educación, son personas honestas o deshonestas, pues eso viene encabezado desde la gerencia, cuales son los valores pues que aquí adaptamos en la empresa, entonces viene también del departamento de recursos humanos, del departamento de cartera, que seamos transparentes en nuestros cobros, en nuestros negocios, entonces yo creo que en la empresa el valor de la honestidad ya viene de parte de todos los departamentos, y de todos los empleados.

¿Qué cosas has escuchado acerca del tema de la honestidad en la empresa?

E3: Pues la verdad yo solamente he escuchado lo de los valores corporativos, que no los recalcan mucho a principio de mes, pero también pues la transparencia que hay acá en la empresa siempre es pues transparente, nosotros hacemos los negocios como son, nosotros no cobramos un valor agregado en dinero ni nada por el estilo, entonces desde acá en la empresa ha sido algo transparente siempre el valor de la honestidad.

¿Cuál es tu opinión ante un comportamiento deshonesto de un compañero de trabajo?

E3: Pues mi opinión que cada persona tiene libre albedrío pero pues uno no puede entrar a juzgar a esa persona porque uno no sabe por qué fue deshonesto, entonces pues lo ideal sería esperar pues a que pase, pues si uno identifica como como fue deshonesto mi compañero, pues uno después de un momento que se haya pasado todo ese revuelto de la deshonestidad, pues uno trata de hablar con el compañero sin hacerlo sentir mal pues como para correcciones no para juzgarlo.

¿Con que valores relacionas la honestidad?

E3: Eh, con el respeto, con la sinceridad, eh con la puntualidad también, no tengo así nada más en la mente.

¿Qué relación consideras que tiene el respeto y la honestidad?

E3: Pues el respeto y la honestidad tienen mucha relación porque pues si uno es honesto con alguna persona y su empresa, tiene una relación que está respetando esa empresa o su compañero, porque si no fuera una persona respetuosa pues tampoco sería honesta, entonces ahí van enlazados yo creo que los dos términos.

¿Por qué consideras importante el respeto dentro de una compañía?

E3: Para que el respeto es muy importante para que tengamos un buen engranaje y podamos cumplir nuestros objetivos, pues porque no sacamos nada diciendo alguna mentira o algo así, pues porque no va a funcionar, lo ideal es ir todos en una misma dirección, entonces hay que aplicarlo a toda la organización a todas las personas.

¿Por qué consideras importante cumplir las normas de la compañía?

E3: Pues las reglas yo creo que se crearon por algo y con un fin, entonces pues cada empresa tiene sus propias reglas entonces si uno sigue bien las reglas eh pues puede llegar a las metas, pues las reglas no se crearon sin ningún fin, entonces yo creo que son muy importantes, para cumplir los objetivos de la organización.

¿En qué comportamientos de sus compañeros usted considera que se ve reflejado el respeto por el otro?

E3: En las reuniones que tenemos lunes, miércoles y sábado, nosotros manejamos unos horarios, que creo que al llegar a la hora puntual estamos respetando a nuestros compañeros, entonces yo creo que ahí es uno de los puntos donde demostramos el respeto.

¿Qué relación considera usted que tienen la confianza y la honestidad?

E3: Eh, la confianza y la honestidad, pues uno cuando habla con un compañero de trabajo si esta persona lleva una tradición, una persona que cumple una persona que hace lo que dice entonces yo creo que ahí tiene una relación, la honestidad con la confianza porque pues uno sabe a qué se atiene con tal persona debido al historial que tenga en su trabajo.

¿Cómo considera que se construye la confianza dentro de la organización?

E3: La confianza se construye con el tiempo y siendo una persona honesta porque pues yo no puedo generar confianza a una persona o digamos yo pongo un ejemplo, voy a generarle confianza a un cliente nuevo si él no me conoce como trabajo yo o como es mi labor en el trabajo de los precios, yo no le puedo generar confianza a él si él no ha visto como es mi trabajo entonces yo creo que es de tiempo.

¿Cómo considera que se afecta la confianza dentro de la organización?

E3: Pues yo creo que se afecta la confianza dentro de la organización siendo una persona mentirosa, una persona deshonesta porque pues ya uno pierde ahí toda la tradición que tiene en la empresa, entonces yo creo que ahí afecta ese punto bastante.

¿Durante su permanencia en la compañía en que situaciones considera que se practica el valor de la confianza?

E3: Eh por ejemplo a nosotros los asesores comerciales, eh mi jefe nos da pues el tiempo, nos da los recursos, pues el dueño de la empresa nos da los recursos para poder lograr las metas yo creo que ahí él nos brindó mucha confianza, confía pues en nosotros, por el cumplimiento de nuestras metas, ahí si creo yo que ahí si aplica ese punto de la confianza.

¿Para usted que es responsabilidad?

E3: La responsabilidad para mí eso es un valor cierto, Es un valor muy importante para poder llegar a ser una gran persona porque uno tiene que tener responsabilidad en sus labores diarias, sea en su trabajo o en o sea con su familia, sea cumpliendo con el mercado en su casa, cumpliendo con las metas de su trabajo, o con el ejercicio, lo más importante es esa habilidad para poder cumplir eso que uno quiere lograr, esas metas sin responsabilidad no puede lograr lo que uno quiere en la vida.

¿Qué relación considera usted tienen la responsabilidad y la honestidad?

E3: La responsabilidad y la honestidad tienen relación porque eh siendo una, pues que le podría decir yo, responsabilidad y honestidad, pues va muy enlazado porque una persona que es responsable y cumple con sus tareas pues me imagino que tendrá que ser una persona honesta porque si no es honesto no va a poder cumplir con sus responsabilidades entonces yo creo que ahí va un poco enlazado, esos dos temas.

¿Usted es libre de tomar decisiones en el puesto de trabajo?

E3: Eh, pues yo soy libre de tomar decisiones en el puesto de trabajo, pero respecto a algunos temas no todos los temas soy libre de tomar decisiones entonces ahí tengo que acudir a mi jefe o a la gerencia para ver si me autoriza, pero en muchas ocasiones si soy libre de tomar mis decisiones. (E3)

¿Qué estrategias implementaría para fortalecer el valor de la honestidad en la empresa?

E3: El valor de la honestidad en la empresa eh, pues tocaría una estrategia pues ya ahí como que más como de capacitación, creo yo no, capacitación en valores, mostrarle a la gente que la honestidad es un valor muy importante para poder cumplir, capacitaciones o videos, estarles recalcando a los empleados constantemente la importancia de ser una persona honesta dentro de una organización, no solamente eso sino en la casa de uno, en la vida para poder tener un progreso en la vida.

Te agradezco mucho el haber participado en este trabajo, el instrumento va hasta acá, quisiera saber si de pronto tienes alguna duda o alguna inquietud con respecto a esto para poder aclarártelo.

E3: No, no está todas muy claro muchas gracias.

Muchas gracias a ti y adelante

ENTREVISTA No. 4

Fecha de entrevista: 17/02/2018

Duración de entrevista: 8 minutos, 59 segundos

Entrevistado/a: E4

Datos demográficos:

Edad:	34 años
Género:	Femenino
Nivel de Educación:	4 semestres de administración de empresas
Cargo actual:	Asesor Comercial.
Nivel del cargo:	Comercial
Tiempo en la compañía:	Seis (6) años.

Preguntas:**Menciona los valores corporativos de la empresa:**

E4: Pasión, responsabilidad, honestidad... mmm.... compromiso, esos son los que recordé en el momento.

¿Para usted qué es la honestidad?

E4: Eh... No coger nada que no es mío.

¿En qué situaciones usted practica el valor de la honestidad?

E4: En todos los aspectos, tanto en lo laboral como en lo familiar, en todos los aspectos.

¿Qué comportamientos caracterizan a un trabajador honesto? ¿Qué crees que caracteriza a una persona que es honesta?

E4: Pues que todo lo hace con transparencia, que no, no se guarda absolutamente nada, eh... se rige bajo unas normas establecidas no solo en la empresa, sino que eso es un valor personal, eso ya va en uno, mejor dicho.

¿Cómo crees que promueve el valor de la honestidad en la organización?

E4: Pues, no solo con capacitaciones, sino eh... en auditorias, en seguimiento tanto en las ventas como en recaudo, eh... de pronto tele mercadeó a los clientes al azar, para saber cómo es el servicio y, pero pienso que el mejor seguimiento es como...eh, auditoria.

¿Qué cosas ha escuchado en la empresa frente al tema de la honestidad? ¿Qué escuchas tú?

E4: Pues en lo que yo llevo... si he escuchado como par de casos 2 o tres casos, de pronto en situaciones puntuales que se presentaron, de hecho, con compañeros acá en la regional, eh pero pues básicamente eso.

¿Cuál es su opinión frente a un comportamiento deshonesto en su puesto de trabajo? ¿qué opinión te merece un compañero tuyo deshonesto?

E4: Pues que no, no aplica el cargo y, no debería estar en la compañía.

¿Con qué valores crees tú que se relaciona la honestidad?

E4. Con la responsabilidad, con el cumplimiento, con la puntualidad, con... con todo, va ligado a todo.

¿Qué relación consideras tu que tiene respeto y la honestidad? ¿Cómo crees que se relacionan esos dos valores?

E4: Pues van muy de la mano no, el respeto, lo que decía la honestidad es no robarle el tiempo a otra persona, es deshonrar su palabra, eh... digamos que dañar su imagen, van muy de la mano.

¿Por qué considera importante el respeto dentro de la compañía? puntualmente acá en la compañía.

E4: ¿Con cliente interno cierto? con mis compañeros, pues todos merecemos respeto, desde el cargo de la señora de servicios generales, hasta la cabeza principal de la empresa, eh, para pedir el favor, para montar una orden para cualquier cosa, para todo, todos merecemos respeto y que nos traten de la misma manera

¿Por qué considera importante cumplir las normas de la compañía?

E4: Porque para eso fui contratada, para cumplir con lo que se pactó en un contrato y pues porque esos son los valores que a cada persona nos inculcan en casa ¡no!

¿En qué comportamientos de sus compañeros considera usted se ve reflejado el respeto por el otro?

E4: Hablo en el equipo en el cual comparto todo el tiempo, pues, eh... asesorándolos, apoyándonos en cosas que no entendemos o que necesitamos de pronto de una asesoría, entonces, pienso que ahí nos manejamos, un respeto fundamental acá entre los compañeros, y pues por eso hasta el momento no hemos tenido ninguna diferencia ni, ni problema como tal, todo ha sido con bastante respeto, con el grupo de trabajo.

¿Qué relación considera usted que tienen la confianza y la honestidad?

E4: Pues total, porque si... es decir si estuve contratada es que generé una confianza y si generé confianza, pues es porque estoy haciendo mis cosas con bastante honestidad.

¿Cómo considera que se construye la confianza dentro de la organización?

E4: Pues... con el cumplimiento de los presupuestos, de manera transparente, si cumplí la cuota como la cumplí, si todos los procesos y todas las eh... directrices, que los procesos se están llevando y se están cumpliendo, a cabalidad, desde montar la orden hasta entregar la mercancía.

¿Cómo considera qué se afecta la confianza dentro de la organización?

E4: Pues cuando se rompe esto por algún motivo por más pequeño que sea se empieza a dañar la confianza, ya sea dentro de... un proceso interno o ya sea algún conflicto con algún cliente.

¿En qué situaciones considera que se practica el valor de la confianza? ya nos dijiste que desde que se monta la orden hasta que se entrega, de pronto otras cosas adicionales que tú, consideres a nivel general, en qué otras situaciones se practica la confianza.

E4: Pues acá en todo... en los precios de las llantas, en las fichas, en no divulgar información en otras empresas, en no trabajar para otras empresas, en... vender únicamente el producto que, que ofrece la compañía, comentarios no sé qué se manejen internamente en la empresa, pues que se queden acá, pienso que prácticamente en todo.

¿Para ti que es la responsabilidad?

E4: Pues cumplir con las labores para, para las cuales fui contratada, tanto en el presupuesto de ventas, en el presupuesto de recaudo, la responsabilidad de que tengo de... como asesora comercial, dar un buen trato al cliente, no solo el cliente externo sino el cliente interno, eh... ser responsable pues con mi horario y no solo en la, en la empresa sino también en el hogar.

¿Qué relación considera usted tienen la responsabilidad y la honestidad?

E4: Igual, que hicimos la comparación el respeto y la honestidad, eh también va muy... un valor que va muy de la mano, la prueba de ello es que dos de los valores de la compañía con honestidad y responsabilidad, entonces también van muy de la mano, pienso yo.

¿Usted es libre de tomar decisiones en su puesto de trabajo?

E4: No todas las veces, no, no, no soy autónoma de tomar decisiones, en un precio, en un plazo, en una entrega, no es cuando yo lo decida, sino cuando este el carro disponible o cuando la jefe así lo permita.

Por último ¿qué estrategias considera usted hay que implementar para fomentar el valor de la honestidad en la empresa? ¿Qué consideras debemos hacer para fomentar este valor? ¿Qué podemos hacer como compañía?

E4: Depronto recalcar más el tema de los valores, pues porque uno de ellos es la honestidad, y pues es, es exaltarlos estar como, como divulgando todo el tiempo, aunque esto se hace normalmente en todos, eh en todas las programaciones mensuales que hace la compañía, pero es

divulgarlos más, mas, mas... frecuentemente, estarlos divulgando semanalmente, este valor más que todo.

Muchas gracias.

ENTREVISTA No. 5

Fecha de entrevista: 17/02/2018

Duración de entrevista: 13 minutos, 52 segundos

Entrevistado/a: E5

Datos demográficos:

Edad:	40 años
Género:	Femenino
Nivel de Educación:	7 semestres de administración de empresas
Cargo actual:	Asesor Comercial.
Nivel del cargo:	Comercial
Tiempo en la compañía:	Trece (13) años.

Preguntas:

La primera pregunta es, ¿mencione los valores corporativos de la empresa?

E5: Respeto, fe, honestidad, eh sentido de pertenencia, eh lealtad... haber quemas ya dije respeto, si... Eh, si hasta ahí, porqué la verdad no me acuerdo más...

¿Para usted que es la honestidad?

E5: La honestidad, es para mí, es... ¿Qué es la honestidad? La honestidad es ser uno transparente, que la persona que le hable a uno y uno de la respuesta, la persona crea en uno porque sabe que uno es honesto

¿En qué situaciones usted práctica el valor de la honestidad?

E5: En la mayoría, en todas en lo que yo puedo.

¿Todo el tiempo?

E5: Si

¿Qué comportamientos caracterizan a un trabajador honesto?

E5: uh, en todos, desde su cumplimiento de horario, desde su manejo en el dinero, su comportamiento para mí eso, en el momento de hacer una negociación, siente la claridad el cliente....

Listo, eh ¿cómo se promueve el valor de la honestidad en una organización?

E5: Como se promueve, mmmm ¿cómo se promueve el valor de la honestidad?, se promueve, uno pues digamos desde el momento de la selección de las personas, o sea no contratando a cualquiera... ¿por qué?, porque, así como las buenas cosas se pegan, también las malas, número uno. Numero dos eh... digamos yo pienso que, en el caso de los salarios bien remunerados, yo creo que si una persona, una persona siente que le pagan lo que es y recibe digamos sueldos acordes a su labor, pues creo no tengan la necesidad digamos de ponerse hacer cosas deshonestas, para luego perder el empleo. Porque todo tiene una consecuencia ¿no?

¿Qué cosas ha escuchado acerca del tema de la honestidad en la empresa?

E5: Mmmm... ¿qué cosas he escuchado yo? no pues... De los clientes hacia nosotros obviamente que es una empresa 100% confiable, desde su producto, su manejo financiero, cobros, cuentas, todo, en la parte digamos nacional más todavía, pues uno siempre se apoya en la parte nacional y ellos son para mí las personas más honestas que tiene la compañía, don Jesús ni hablar no le quita ni un peso a nadie y por mi pues igual, yo... son los valores y son como los ideales que yo defiendo.

La otra pregunta es ¿Cuál es su opinión ante un comportamiento deshonesto de un compañero de trabajo?

E5: Eh... pues al día de hoy yo pienso, en no juzgar primero que todo, si yo llego a evidenciar una situación anómala yo lo comunico porque yo no, en el momento en que yo guarde silencio paso hacer cómplice de esta situación, entonces yo no voy a perder mi estabilidad, mi buen nombre, por digamos asolar o tapar a alguien.

¿Con que valores se relaciona la honestidad?

E5: Con todos, con la confianza, con la lealtad, con el compromiso, o sea con todo, yo creo que la honestidad es todo...

La otra pregunta ¿Qué relación considera que tiene el respeto y la honestidad?

E5: Mmmm ¿qué relación?

Si señora

E5: Ellas son como se dice, directamente proporcional. Si yo respeto a una persona obviamente nunca le voy a hacer deshonesto ni a mí, a mi familia, ni a mis hijos, ni a la empresa, pero si yo nos los respeto pues obviamente ahí empieza la deshonestidad, la infidelidad, etc. Entonces son... están en el mismo nivel y son directamente proporcionales

¿Por qué considera importante el respeto dentro de una compañía?

E5: Mmmm porque, a ver si no hay respeto, no hay comunicación, el engranaje de todas las partes, empieza a no funcionar, no hay engranaje no hay trabajo en equipo, no hay nada, volvemos al tema inicial, no hay confianza, no hay respeto, no hay honestidad obviamente no hay engranaje y las cosas no van a salir bien.

¿Por qué considera importante cumplir las normas de la compañía?

E5: Porque son lo que nos respaldan, si uno no cumple las normas de la compañía pues obviamente respaldo no va a ver, en cambio si uno cumple todos los procedimientos de la compañía, las normas eh, eventualidades en el trabajo en el día a día se presentan, pero si uno cumple con los procedimientos uno tiene todo el respaldo, no tiene uno dolores de cabeza, ni nada que le quite a uno el sueño...

¿En qué comportamientos de sus compañeros considera usted, se ve reflejado el respeto por el otro?

E5: Cuando podemos hablar en algún inconveniente, ejemplo se presenta una situación, que me van a quitar un cliente, que me van a quietar ventas, que se yo, bueno, en fin, cosas que se presentan en el día a día y tener la capacidad uno de hablar con los compañeros y poderlo solucionar a tiempo, ay mismo se ve reflejado pues el respeto....

¿Qué relación considera usted que tiene la confianza y la honestidad?

E5: ¿Cómo? Repíteme la pregunta

¿Qué relación considera usted que, tiene la confianza y la honestidad?

E5: La confianza y la honestidad...toda, lo que yo te decía hace un rato, si yo no soy honesta como van a confiar en mí... y uno confía... si la confianza se tiene, pero en el momento en que tu falla la confianza se pierde, la honestidad se pierde... y lo que tocas es.... Como se dice, vuelva a levantar la confianza, es un proceso muy lento....

¿Cómo considera se construye la confianza dentro de la organización?

E5: Con los buenos procesos, con el compromiso, con el cumplimiento de las normas, con el engranaje en equipo, el apoyo... Cuando a los jefes, digamos a uno, poderles hablar de alguna situación sin sentirse uno juzgado... que muchas las veces, las personas se omiten o se callan cosas porque el temor de ser juzgados....

¿Cómo considera que se afecta la confianza dentro de la organización?

E5: Cuando no hay honestidad, eso sí... O no hay lealtad... de una la confianza se rompe...

Listo, ahora vamos a hablar de durante su permanencia en la compañía, ¿En qué situaciones considera que se practica el valor de la confianza?

E5: Hablo por mí... en todo, en el momento en que uno llama, solicita ayuda, manifiesta una negociación, las situaciones el cobro de los clientes, en el manejo de la cartera, en general en todo, o sea todo está ligado con todo, yo hablo de manera personal, siempre he dicho una llanta es un millón de pesos, donde esta se pierde, pues se pierde un millón de pesos, cuantas personas entran a responder, casi todos, de aquí desde del punto hasta en Bogotá, todo el mundo responde

¿Para usted que es la responsabilidad?

E5: Eh la responsabilidad, es uno hacer lo que uno le encomiendan, digamos si a mí me encomiendan contratan para vender y vender de cierta forma, tengo que hacerlo así, porque es así, como esta, y lo mismo si uno comete un error también tener la capacidad de responder ante el error que se comente, o sea no evadir las responsabilidades, nadie comete errores por gusto pero si hay que dar la cara.

Listo, ¿Qué relación considera usted que tiene la responsabilidad con la honestidad?

E5: Todo, que es que la honestidad va de la mano, no pues todos los valores van de la mano, el uno al otro se da, si no hay honestidad, si uno no es responsable que seria, no todo...

¿Usted es libre de tomar decisiones en el puesto de trabajo?

E5: No, no soy libre de tomar decisiones...

¿Qué estrategias implementaría usted para fortalecer el valor de la honestidad en la empresa?

E5: mmm... que estrategias... no pues, haber yo que le digo, puntualmente yo le diría que... el tema digamos de la selección de personal, he número uno. Numero dos eh... pues, así como venimos trabajando que la líder en este caso doña Liliana, está permanentemente haciendo seguimiento a todo y las personas que laboramos al mando de ella, corresponder a dicha confianza, o sea, hacer las cosas bien, lo que yo te decía, si a mí me contratan para vencer, cobrar de cierta manera, pues así tengo que hacerlo.

Listo, muchas gracias por responder las preguntas.

ENTREVISTA No. 6

Fecha de entrevista: 16/02/2018

Duración de entrevista: 7 minutos y 14 segundos

Entrevistado/a: E6

Datos demográficos:

Edad:	31 años
Género:	Femenino
Nivel de Educación:	Profesional con Especialización
Cargo actual:	Directora de Crédito y Cartera Nacional.
Nivel del cargo:	Directivo
Tiempo en la compañía:	Un año (1)

Preguntas:**¿Mencione los valores corporativos de la empresa?**

E6: Bueno, algunos valores corporativos esta... el respeto, la honestidad, el compromiso...

¿Para usted que es la honestidad?

E6: Bueno, la honestidad es como la virtud de eh... hacer las cosas de una manera correcta... de actuar con sensatez, y de... hablar con claridad y respeto.

¿En qué situaciones, usted practica el valor de la honestidad?

E6: Bueno, en mi diario de vivir, en la forma en que le hablo a mis hijos, en la forma en que me expreso con mis compañeros de trabajo.

¿Qué comportamientos caracterizan a un trabajador honesto?

E6: Eh... su mirada, la forma en que se desenvuelve frente a sus labores, la forma de responder eh... bajo los parámetros que establece la compañía, para determinar sus labores.

¿Cómo se promueve el valor de la honestidad en una organización?

E6: Eh... Bueno se promueve yo creo que desde la cabeza ¡no!... es decir, cuando nosotros tenemos un jefe que nos habla con claridad, que nos habla con respeto, que nos habla con eh... con serenidad, y con honestidad pues finalmente nosotros nos veremos también, no obligados, pero si en la necesidad de responder a... a esta, a esta, pues a esta forma de él darnos a entender las cosas.

¿Qué cosas ha escuchado acerca del tema de la honestidad en la empresa?

E6: Eh...Bueno, hemos visto o hemos tenido ciertos momentos en la compañía donde se han presentado algunos siniestros, de pronto por no tener un control o un manejo de los procesos, como establecidos, entonces estamos trabajando para mitigar el riesgo, eh... que se pueda presentar frente a estos temas.

¿Cuál es su opinión ante un comportamiento deshonesto de un compañero de trabajo?

E6: Eh...Bueno, finalmente siempre se va a ver mal ¡no! Eh... finalmente debemos ser eh... pues como bien dices la pregunta, pues debemos ser honestos, tanto en la forma de hablar como en la forma de actuar, pero más que... de pronto el hecho de criticar a alguien, sería como más bien encaminarlo para que estas cosas no sucedan.

¿Con qué valores se relaciona la honestidad?

E6: Eh... con el respeto, eh finalmente si tú respetas pues va implícita ahí, ahí la honestidad, en el momento de hablar en el momento de realizar las labores.

¿Qué relación considera que tienen el respeto y la honestidad?

E6: Bueno básicamente toda, ósea donde te desenvuelvas o donde estés finalmente, tienes que ser respetuoso y honesto, con tu pareja, con tu familia, con tus compañeros de trabajo.

¿Por qué considera importante el respeto dentro de una compañía?

E6: Porque finalmente debe haber respeto para poder tener un ambiente laboral sano, para poder responder con amor a nuestras actividades y poder brindar apoyo eh... a los diferentes departamentos.

¿Por qué considera importante cumplir las normas de la Compañía?

E6: Porque no solo dentro de la compañía, sino en el... en el mundo en general donde te desenvuelves, van a ver reglas o van a ver ciertos parámetros para eh... mmm para comportarse o como, para, para desenvolverse dentro del grupo, ¡sí!, entonces son importantes porque finalmente tiene que haber ciertos parámetros que rijan el lugar donde estas.

¿En qué comportamientos de sus compañeros, considera usted se ve reflejado el respeto por el otro?

E6: En el momento de expresarse, cuando necesitan eh, algún favor entre departamentos, en el momento de entregar algunos temas de informes, en el momento de relacionarse, eh, digamos que en cualquier instante del trabajo.

¿Qué relación considera usted que tiene la confianza y la honestidad?

E6: ¿Qué relación?, bueno que relación, pues eh, toda donde te desenvuelves tiene que estar implícito el respeto y la honestidad con tu pareja, eh en la empresa, entonces digamos que esas dos siempre van relacionadas...

¿Cómo considera que se construye la confianza dentro de la Organización?

E6: Pues yo creo que, esa se construye básicamente siendo eh, siendo muy honestos desde el principio, es decir siendo muy claro en cuanto a lo que quiero y como lo quiero, entonces cuando eres... finalmente concreto, eh... como quieres las cosas, y cómo vas a llegar al punto donde has pensado, donde tienes pensado llegar, pues entonces así mismo, eh proyectas, eh, proyectas como lo quieres hacer delante del grupo, pues... ya así como el camino.

¿Cómo considera que se afecta la confianza dentro de la Organización?

E6: Cuando no somos claros, firmemente es eso, cuando no somos claros con los objetivos que queremos lograr y como los queremos lograr.

Teniendo en cuenta el tiempo que llevas en la compañía, ¿En qué situaciones considera que se practica el valor de la confianza?

E6: En todos básicamente, cuando te asignan ciertas labores, cuando... cuando ponen a tu cargo un grupo de personas...

¿Para usted que es la responsabilidad?

E6: Bueno, la responsabilidad es como... eh, como, como ese, ese algo importante que se debe hacer frente a una situación específica.

¿Qué relación considera usted que tiene la responsabilidad y la honestidad?

E6: Eh... Bueno, eh ¿Qué relación? Pues yo digo que, que, bueno, eso también igual va netamente ligado, no, entonces eh... claramente tú tienes que hacer tu trabajo, tienes que desarrollar tu trabajo con, con honestidad, y obviamente al, al hacer tu trabajo con honestidad, pues va la responsabilidad netamente ligado, yo respondo mis labores, porque es mi obligación, porque es mi responsabilidad y el deber hacerlo con honestidad.

¿Usted es libre de tomar decisiones en el puesto de trabajo?

E6: Si, claramente...

¿Qué estrategias implementaría usted para fortalecer el valor de la honestidad en la empresa?

E6: Eh... no yo no, pues... yo sigo firmemente creyendo que... cuando uno es claro en lo que quiere hacer y como lo quiere hacer, entonces desde ese punto ya todo el mundo comienza como a copiarla la idea, y pues a trabajar bajo ese parámetro.

Listo, muchas gracias.

ENTREVISTA No. 7

Fecha de entrevista: 16/02/2018

Duración de entrevista: 12 minutos, 16 segundos

Entrevistado/a: E7

Datos demográficos:

Edad: 39
Género: Femenino
Nivel de Educación: Bachiller
Cargo actual: Servicios Generales
Nivel del cargo: Operativo
Tiempo en la compañía: 15 meses

Preguntas:**¿Mencione los valores corporativos de la empresa?**

E7: Yo creo que deben funcionar mucho, el compromiso, la lealtad, mucha responsabilidad y amor por lo que se hace.

¿Para usted que es la honestidad?

E7: Ser honesto es tener muy claro el hacer el bien, sea en lo laboral, en lo personal, en lo familiar, pero teniendo claro tener transparencia sobre lo que hay que hacer y sobre eso trabajar.

¿En qué situaciones usted practica el valor de la honestidad?

E7: Tener un dinero y gastar en lo que no debo gastar, no es si gasto más, o tener algo y lo necesito, solo en el momento que se debe usar el dinero en caso de dinero o tener algún producto que sea de alguien, que es para esa persona, es cuidarlo, respetarlo.

¿Qué comportamientos caracterizan a un trabajador honesto?

E7: Se le ve mucho el gusto por el trabajo, creería que eso, ahí ya empieza a verse, umm, coge un tema y mete ganas, le mete como lo diría, eh, el empeño hasta que salga y progrese lo que se está trabajando.

¿Cómo se promueve el valor de la honestidad en la organización, cómo cree usted que hace la empresa para Promover el valor de la honestidad?

E7: Creo que le da muchas opciones, el trato hacia el personal, es excelente, tanto sus capacitaciones como los programas que se dan a beneficio de las personas, eh se les tiene muy en cuenta cada momento, cada fecha, para todas las personas eso hace que uno quiera su empresa, y que trabaje con gusto, con ganas, y no necesita uno de pensar en quitarle algo, algo que le sobre.

¿Qué cosas ha escuchado acerca del tema de honestidad en la empresa?

E7: Escucho mucho sobre la cuestión de códigos en los asesores, el respeto del uno por el otro el cliente del uno por el otro, eso es ser honesto con el compañero, en las demás partes la gente trata de manejar las cosas de buena forma en algunos.

¿Cuál es su opinión frente a un comportamiento deshonesto de un compañero de trabajo?

E7: Que no debería ser, no debería hacerlo, porque independientemente que la empresa que sea, le están dando la oportunidad a uno de ganarse una plata, sí que le pagan por trabajar claro, pero uno debería entrar ahí con buena fe, como tiene que ser, porque gracias a ese dinero es que uno sostiene la familia, se da gusto, lo que sea, uno debe recibir sin pensar en hacer daño de alguna forma.

¿Con qué valores se relacionan con el valor de la honestidad, que valores cree usted que se relacionan?

E7: Bueno, el respeto, el amor, lealtad hacia donde esta uno ubicado.

¿Qué relación considera usted que tienen el respeto y la honestidad? ¿Como cree usted que se relacionan?

E7: Si yo respeto lo ajeno, ahí ya va de la mano la honestidad, son como hermanitos.

¿Por qué considera importante el respeto dentro de la compañía?

E7: Demasiado importante, porque mientras haya respeto a sí mismos, nos respetamos todos con todos, si yo le falto el respeto a una persona esa persona me falta a mí y ya empiezan los conflictos, el respeto por las cosas, eso es importantísimo, que las cosas sean de cada quien.

¿Por qué considera importante cumplir las normas de la compañía?

E7: Porque para eso son, una compañía se estipula se maneja bajo normas para que haya bienestar tanto de la compañía como personal. Entonces si se crean es para mejoramiento, y si hay una discordia por x o y motivo se dice y si hay algún cambio se puede cambiar, pero si es para mejora de todo el mundo, creo que por eso es importante.

¿En qué comportamientos de sus compañeros considera usted se ve reflejado el respeto por el otro?

E7: Creo que la ayuda entre sí, entre algunos, se ayudan eso hace que el trabajo del uno salga bien, la disposición mía hace que el trabajo del otro salga bien, entonces creo que es respeto, como le dijera, si yo hago bien mis cosas a tiempo y bien, eso hace que el siguiente trabajo sale bien, eso es respeto, por el tiempo que no voy a gastar en ese proceso.

¿Qué relación considera usted que tienen la confianza y la honestidad?

E7: Pues al conocer una persona y saber que es honesta ya eso le genera confianza, el conocer y el uno mostrarse honesto en todo lo que haga eso ya le genera confianza a la persona a quien sea.

¿Cómo considera que se construye la confianza dentro de la organización?

E7: Las acciones que uno hace, no es hablarlo sino más como las acciones.

¿Cómo considera que se afecta la confianza dentro de la organización?

E7: Igualmente en la acción, si hace uno malas acciones, cizañando, si esta uno inventando, eso daña la confianza.

¿En el tiempo que usted lleva acá en la compañía, en que situaciones considera que se practica el valor de la confianza? ¿En qué situaciones ha visto que se puede evidenciar el valor de la confianza?

E7: Si hay temas profundos, de pronto, muy secretos, que no los debería saber de pronto una persona como yo, y el solo hecho de ir a hacer una vuelta ya genera que le tengan confianza a uno, eso sería una evidencia.

¿Para usted que es la responsabilidad?

E7: La responsabilidad es cumplir con todas las obligaciones que le devenga un empleo, en el sitio que uno este, cumplir con todas las obligaciones que debe uno tener.

¿Qué relación considera usted que tienen la responsabilidad y la honestidad? ¿Cómo se relacionan la responsabilidad y la honestidad?

E7: Si yo soy responsable a lo que me indican también llevo a ser honesto, porque si tengo un trabajo donde lo hago a medias, y si quedo bien o malo no, es ser responsable, que me quede bien, al máximo bien, pero al máximo ponerle todo el empeño eso es ser responsable.

¿Usted es libre de tomar decisiones en su puesto de trabajo?

E7: Si señora.

¿Qué estrategias implementaría usted para fortalecer el valor de la honestidad en la empresa? ¿Qué estrategias cree usted que podríamos implementar?

E7: no se infiltrarnos en sus corazones, en sus mentes, es que si uno no pone lo del lado de uno, independientemente lo que gane la empresa, el dueño o quien gane uno sabe que gana de acuerdo a su puesto y uno sabe que tiene que hacer bien su trabajo para que todo funcione, es una cadena desde todos los puestos, y no no hablarle mucho a la gente hacerles entender que si está bien una empresa grande, igual pequeña si uno actúa bien la empresa se mantiene bien, hacerles entender eso, sería como lo primario.

Muchas gracias.

ENTREVISTA No. 8

Fecha de entrevista: 17/02/2018

Duración de entrevista: 9 minutos, 5 segundos

Entrevistado/a: E8

Datos demográficos:

Edad:	24 años
Género:	Femenino
Nivel de Educación:	Profesional
Cargo actual:	Coordinadora de Inventarios
Nivel del cargo:	Administrativo
Tiempo en la compañía:	3 años

Preguntas:

¿Mencione los valores corporativos de la empresa?

E8: honestidad, respeto, eh compromiso, que recuerde en el momento esos...

¿Para usted que es la honestidad?

E8: para mí la honestidad es una cualidad, un principio que debe tener cada persona

¿En qué situaciones usted practica el valor de la honestidad?

E8: lo practico día a día en las funciones que requiere mi cargo

¿Qué comportamientos caracterizan a un trabajador honesto?

E8: ¿qué comportamientos? Una persona que sea sincera, que cuando se presenta alguna situación la comunique y no se quede callado, me parece que ese es un acto de honestidad.

¿Cómo se promueve el valor de la honestidad en la organización?

E8: ¿Cómo se promueve? Eh... mediante capacitaciones, puede ser una opción, capacitaciones de pronto actividades también, es un medio por el cual se puede promover...

¿Qué cosas ha escuchado acerca del tema de honestidad en la empresa?

E8: Aquí en la empresa digamos a parte de la honestidad nos resaltan mucho los valores y tengo presente que siempre cuando nombran los valores corporativos, el valor principal es la honestidad.

¿Cuál es su opinión frente a un comportamiento deshonesto de un compañero de trabajo?

E8: mi opinión es que (silencio prolongado) ... mi opinión es que una persona que no está actuando de la mejor forma y adicional la persona que no es honesta dice mucho, digamos pierde credibilidad, eh respeto, entonces la verdad es muy complicada creer en esa persona después de que se evidencia que no está siendo honesto en una función o cualquier cosa que diga.

¿Con qué valores se relacionan con el valor de la honestidad?

E8: ¿con que valores? se relaciona con la responsabilidad, con confianza, eh y respeto...

¿Qué relación considera usted que tienen el respeto y la honestidad?

E8: (silencio) tienen mucho, tienen mucha relación porque una persona que es honesta, si yo soy honesta contigo te estoy respetando, pero si no lo soy, no hay respeto, entonces lo que te decía ahorita, es... es difícil de creer en esa persona, si no... si no hay honestidad.

¿Por qué considera importante el respeto dentro de la compañía?

E8: las compañías, necesitan digamos gente que respete, eh que respete digamos, yo lo asocio digamos con las políticas, y los procedimientos de cada empresa, entonces si tú haces bien tu

trabajo estas respetando, estas respetando digamos la empresa... oh estas cumpliendo la función que te delegaron y siempre y cuando uno debe ser honesto con sus cosas...

¿Por qué considera importante cumplir las normas de la compañía?

E8: (silencio) es importante cumplir las normas, porque... eh... con el... con el cumplimiento de las normas podemos alcanzar los objetivos de la empresa... y yo digo que si se realizaron unas normas es para cumplirlas o sino no existirían esas normas dentro de la empresa

¿En qué comportamientos de sus compañeros considera usted se ve reflejado el respeto por el otro?

E8: en que comportamientos digo yo, en el tema de la escucha, cuando uno aprender a escuchar a otros, también se pone en el lugar de la otra persona... mmm cuando uno expresa de pronto lo que uno siente, como tal en el tema la comunicación, digo yo...

¿Qué relación considera usted que tienen la confianza y la honestidad?

E8: eh confianza y honestidad, si yo soy una persona honesta la otra persona va a confiar en mí, pero cuando ya he fallado, es muy complicado que crean en mí.

¿Cómo considera que se construye la confianza dentro de la organización?

E8: escuchando a las demás personas, de pronto no juzgando cuando uno escucha he, digamos yo no puedo juzgar tu opinión, primero debo escuchar y revisar los argumentos y ya tú... oh sea si tú me escuchas ya me generas confianza, entonces así, así se puede desarrollar ese... ese... valor.

¿Cómo considera que se afecta la confianza dentro de la organización?

E8: ¿cómo se afecta? Al no saber escuchar entonces si... si no me escuchan entonces para que confié en esa persona si, si no, si no me prestan atención no me va a escuchar de pronto lo que yo tenga que decir.

¿En el tiempo que usted lleva acá en la compañía, en que situaciones considera que se practica el valor de la confianza?

E8: en todas las situaciones, mmm en todas las situaciones como, como lo decía es todo, también se relaciona con el tema de la honestidad, porque yo digo que la honestidad y la confianza son uno de los principios o uno de los valores que se deben aplicar en el día a día, no solamente en el ámbito laboral, si no en todos los ámbitos de la vida.

¿Para usted que es la responsabilidad?

E8: responsabilidad es cumplir con lo que se exige y asociándolo al tema laboral, si yo tengo unas funciones, me contrataron para eso y debo ser responsable y buscar los medios para cumplir el objetivo.

¿Qué relación considera usted que tienen la responsabilidad y la honestidad?

E8: si soy una persona honesta soy responsable con lo que hago, por ejemplo, asociándolo al tema laboral si soy honesta cumpla mi horario laboral, entonces al cumplir mi horario laboral soy una persona responsable.

¿Usted es libre de tomar decisiones en su puesto de trabajo?

E8: si soy libre de tomar las decisiones en mí, en mí cargo...

¿Qué estrategias implementaría usted para fortalecer el valor de la honestidad en la empresa?

E8: ¿qué estrategias? Implementaría de pronto mayor capacitación al personal, de pronto realizar actividades donde, donde mensualmente uno tome un valor y se centra en esos valor y realizaría actividades lúdicas

Muchas gracias.

ENTREVISTA No. 9

Fecha de entrevista: 28/02/2018

Duración de entrevista: 10 minutos, 58 segundos

Entrevistado/a: E9

Datos demográficos:

Edad:	56 años
Género:	Masculino
Nivel de Educación:	Profesional
Cargo actual:	Gerente General
Nivel del cargo:	Administrativo
Tiempo en la compañía:	26 años

Preguntas:**¿Mencione los valores corporativos de la empresa?**

E9: Responsabilidad, honestidad, pasión, respeto, fe, perseverancia, servicio esos son.

¿Para usted que es la honestidad?

E9: hacer lo que debo hacer, lo que me corresponde lo que me piden y no tomarme nada que no sea mío, ni tiempo ni bienes ni nada.

¿En qué situaciones usted practica el valor de la honestidad?

E9: Oiga, todo el día con la gente, cuando hablo cuando me comprometo con un proveedor, cuando me comprometo con un empleado, cuando me comprometo con el banco en todo yo creo que la honestidad no pasa un momento en que no la tenga que poner en práctica.

¿Qué comportamientos caracterizan a un trabajador honesto?

E9: ¿Que comportamientos? Yo creo que eso va desde el peinado de ahí pa bajo hasta los pies o sea porque es algo que se lleva que lo refleja la persona así como una persona refleja la alegría, refleja la tristeza igual refleja o irradia esa calidad de ser una persona transparente de ser una persona bien, entonces con lo que piensa con lo que dice y con lo que hace ese es el reflejo.

¿Cómo se promueve el valor de la honestidad en la organización?

E9: ¿Cómo lo hacemos nosotros? Yo creo que nosotros lo hacemos a través de continuas capacitaciones que damos, de las charlas de motivación yo creo que la Empresa pues está muy inclinada y se volca a inculcarle esos a todos los funcionarios.

¿Qué cosas ha escuchado acerca del tema de honestidad en la empresa?

E9: Mira, de todas maneras este es un tema cultural muy verraco porque en Colombia se montó la cultura del vivo entonces yo me siento como uno casi nadando contra la corriente porque como mientras yo le digo a la gente diga la verdad, si amaneció borracho amaneció borracho no y se aparecen con una incapacidad del seguro que no tiene nada que ver con eso uno, dos tres días entonces es un tema bien complicado ,porque como le digo estamos en una cultura de corrupción, en una cultura completamente opuesta a la honestidad, algo avanzamos pero muy difícil.

¿Cuál es su opinión frente a un comportamiento deshonesto de un compañero de trabajo?

E9: Mi actitud de todas maneras sentimos pienso que eso le provoca a uno varias cosas, varios sentimientos, de rabia de tristeza e indiscutiblemente toca llamar a la persona para entender que pasó, analizar la situación y luego si tomar acciones.

¿Con qué valores se relacionan con el valor de la honestidad?

E9: Con la transparencia, ehh es que yo diría con todos con la responsabilidad, con el respeto, con la fe con todos.

¿Qué relación considera usted que tienen el respeto y la honestidad?

E9: Total, porque si uno, si uno es una persona transparente es una persona coherente en su pensamiento en su hablar y en su actuar entonces eso es honestidad e indiscutiblemente eso lo lleva a uno a respetar a los demás a escuchar al otro a entender el punto de vista del otro y a llegar a acuerdos.

¿Por qué considera importante el respeto dentro de la compañía?

E9: Mira, porque sin respeto no hay nada, cuando uno no respeta, nada se pierde todo, se pierde confianza, se pierde todo, porque cuando yo quiero hacer lo que a mí se me venga en gana no hay ni empresa, ni familia ni sociedad que aguante hay se revientan todos los límites.

¿Por qué considera importante cumplir las normas de la compañía?

E9: Mira, igualmente porque todos en la vida tenemos unas normas, nosotros no podemos hacer lo que se nos dé la gana ni lo que se nos venga a la mente si, sino hay unos parámetros arrancando primero en la familia y uno arranca en la familia y uno en la familia no puede llegar a la hora que quiera, uno no puede coger lo que quiera de la casa e igualmente de ahí para arriba va creciendo en el colegio en la universidad en la empresa entonces las normas son inherentes al ser.

¿En qué comportamientos de sus compañeros considera usted se ve reflejado el respeto por el otro?

E9: Yo diría que el respeto por el otro se ve reflejado en el dialogo ahí es donde uno respeta y donde uno llega a acuerdos pues porque parte fundamental del respecto es escuchar al otro acatar lo de dice el otro y ese otro me refiero no únicamente a las personas si no a la empresa, ese otro hace parte de la empresa entonces cuando la empresa me dice hay que llegar a tal hora, hay que salir esto, hay que hacer esto hay que atender un cliente de esta manera si yo respeto eso y lo hago soy coherente y voy a estar bien si no estoy de acuerdo tengo que irme.

¿Qué relación considera usted que tienen la confianza y la honestidad?

E9: (Silencio) Haber cuando yo digo que confié es que tengo fe si, en los demás eso es confianza y cuando yo digo honestidad igualmente estoy acatando lo que me están diciendo o sea esto va de la mano son entrelazados uno no puede hablar del uno sin el otro, uno no puede hablar de confianza, honestidad y respeto de manera separada van unidas y todas lo llevan a uno al mismo lado a vivir bien si, a ser lo que debe hacer.

¿Cómo considera que se construye la confianza dentro de la organización?

E9: Igual que el respeto a través del dialogo, yo creo que cuando uno habla con las personas empieza a construirse la confianza, cuando uno da esa apertura y estar de acuerdo cierto, escuchando así este o no esté de acuerdo sencillamente pero esa parte de comunicarse escuchar yo creo que es el comienzo de la confianza.

¿Cómo considera que se afecta la confianza dentro de la organización?

E9: Cuando no escuchamos a los demás o cuando decimos una cosa y hacemos otra, pensamos una decimos otra y hacemos otra eso rompe totalmente la confianza porque si yo te digo mira, yo te voy a facturar y no te facturo (risa) entonces rompe la confianza perfectamente cuando no somos coherentes en esas tres cosas.

¿En el tiempo que usted lleva acá en la compañía, en que situaciones considera que se practica el valor de la confianza?

E9: Mira es igual que la honestidad y es igual que el respeto por eso de pronto te insisto que van todas de la mano si en todo momento cuando me... siempre que me relaciono con ustedes personalmente telefónicamente a través de un correo ahí hay que practicar en todo momento eso la confianza, el respeto y la honestidad.

¿Para usted que es la responsabilidad?

E9: La responsabilidad es cumplir con lo que me comprometo, con lo que sea si me comprometo a llegar a tal hora eso es ser responsable, si me comprometo a hacer estas visitas estas visitas las tengo que hacer, si me comprometo a hacer este pago lo tengo que hacer.

¿Qué relación considera usted que tienen la responsabilidad y la honestidad

E9: (Risa) Igual de la mano, igual de la mano se relacionan totalmente yo no puedo ser deshonesto y responsable o no puedo ser honesto e irresponsables, no es una coherencia del ser.

¿Usted es libre de tomar decisiones en su puesto de trabajo?

E9: De alguna manera pues habría que pensar que se entiende por libertad cierto o sea tengo el espacio para tomar decisiones todo, cierto, pero uno las decisiones que yo tome están limitadas cierto por las normas, por el otro si hay libertad pero dentro de un marco.

¿Qué estrategias implementaría usted para fortalecer el valor de la honestidad en la empresa?

E9: Que estrategias, yo diría seguir dictando charlas, haciendo cursos, seguir con el ejemplo de cada uno, seguir inculcándole los valores de familia, de respeto cierto de transparencia y sobre todo cierto inculcarle mucho a la gente la coherencia, la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace yo pienso que eso ayudaría mucho cuando una haga ese ejercicio y lo ponga en práctica.

Muchas gracias.

ANEXO F. Matriz de Categorización y Análisis

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN Y ANALISIS			
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ITEMS CATEGORIZADOS	ANALISIS DE LAS CATEGORIAS
Honestidad	Concepto de Honestidad	"la honestidad digamos que, es una es, es un todo, es, es algo integral, la honestidad no es solamente no coger lo que no es nuestro, sino también esmmmm, cumplir las cosas a cabalidad, es respetar los procedimientos, es decir, es ser una persona 'integral" (E1)	<p>La honestidad como eje principal de la presente investigación, es un valor importante, el cual se practica en cada uno de los ámbitos del ser humano: social, familiar y especialmente el laboral. Ser honestos permite hacer las cosas de manera correcta.</p> <p>El concepto de honestidad dado por los trabajadores, se enmarca como un valor fundamental, que guarda estrecha relación con otros valores con los cuales se complementa y permite que se practique en la vida del ser humano en cada una de sus dimensiones, entre otros se habla recurrentemente del respeto, la confianza y el compromiso.</p> <p>la comunicación es un aspecto muy importante, determinante en la medida que permite retroalimentar a través de un proceso de feedback en el ámbito interno y externo de la organización (cliente interno y externo), y corresponde a lo que los clientes perciben de la Empresa.</p> <p>La honestidad es vista con gran relevancia ya que prevalece el deseo de que la Organización sea reconocida como confiable, honesta y ser' a, lo cual se logra desde la selección de productos de calidad comercializados a precios justos, responsable con sus colaboradores,</p>
		"se define la honestidad como hacer lo que digo que voy hacer, cuando lo tengo que hacer, ehÉ no es solamente, quedarse en la planeación de las actividades" (E1)	
		"Para mí la honestidad es ser honesto en todo, tanto con las cosas que le pongan a uno en el trabajo. Si a mí me ponen una meta ser honesta É Si digo voy para la calle .. Irme para donde voy, ser honesta con los clientes, ehhh la honestidad es algo integral, s'?, es ser una persona integralÉ entonces yo creo que la honestidad É EsÉ un don, es un valor que uno tiene que tener como muy claro y presente." (E2)	
		"Pues para mí la honestidad es un valor muy importante, para una persona y obviamente para la empresa y para una persona que quiera tener una vida sentimental y laboral exitosa, la honestidad lleva a cabo eh que tipo de persona es usted, como lo pueden tratar, eh pues cuáles son sus valores que han acreditado desde que era joven, entonces la honestidad es algo que se lo aplican desde pequeño, entonces para mí la honestidad es un valor muy importante." (E3)	
		"No coger nada que no es m' o." (E4)	
		La honestidad es ser uno transparente, que la persona que le hable a uno y uno de la respuesta, la persona crea en uno porque sabe que uno es honesto (E5)	

	<p>De los clientes hacia nosotros obviamente que es una empresa 100% confiable, desde su producto, su manejo financiero, cobros, cuentas, todo. (E5)</p> <p>La honestidad es como la virtud de ehÉ hacer las cosas de una manera correctaÉ de actuar con sensatez, y deÉ hablar con claridad y respeto. (E6)</p> <p>Ser honesto es tener muy claro el hacer el bien, sea en lo laboral, en lo personal, en lo familiar, pero teniendo claro tener transparencia sobre lo que hay que hacer y sobre eso trabajar.(E7)</p> <p>La honestidad es una cualidad, un principio que debe tener cada persona. (E8)</p> <p>hacer lo que debo hacer, lo que me corresponde lo que me piden y no tomarme nada que no sea m'o, ni tiempo ni bienes ni nada.(E9)</p>	<p>accionistas, socios comerciales.</p> <p>Se puede llegar a concluir que la percepci—n de faltas a la honestidad, no es solo tomar elementos f'sicos o t'tulos valores de la compa-'a, es faltar a las normas, es tomar o utilizar de manera inadecuada incluso el tiempo de la empresa, sus recursos etc.</p>
<p>Prãcticas Honestas</p>	<p>procuró ser transparente en mi gesti—n comercial, transparente con los clientes, procuró respetar los procedimientos, procuró acatar todas las normas, ehÉ para ser honesto, como lo dec'a antes, de una manera integral ante todas las situaciones de la compa-'a. (E1)</p> <p>la honestidad siempre es algo que se promueve en la compa-'a, desde la gerencia general, ehÉ desde la Gerencia General, se ha promovido el tema de la honestidad, como base fundamental, pues para todas las relaciones ehÉ de con las personas de la compa-'a, yÉ al externo, siempre fl ha promulgado que uno tiene que trabajar de manera honesta, de manera transparente con los clientes internos y externos de la compa-'a, eh los socios, los proveedores y los amigos de la compa-'a. (E1)</p> <p>Pues ejemplo acã en la empreassa, en una negociaci—n con un cliente, eh nosotros digamos, darle un precio m'as elevado al cliente para que el cliente pues obviamente pague m'as, pero al final pues no fue una persona honesta, entonces el cliente se da cuenta que uno le cobro mas, pues entonces no fue uno honesto con el cliente desde el principio, de pronto no le vuelve a comprar llantas. (E3)</p> <p>En todos los aspectos, tanto en lo laboral como en lo familiar, en</p>	<p>El valor de la honestidad se pone en prãctica en la interacci—n con las dem'as personas, ligado al establecimiento de compromisos que se crean a trav'z de la palabra, por tal raz—n es un valor cotidiano que se vivencia especialmente en el ñmbito laboral ligado a las funciones y actividades para las cuales la persona fue contratada.</p> <p>En consecuencia, la prãctica de la honestidad estã relacionada con el cliente externo, con las condiciones de negociaci—n, la imagen que brinda la Empresa y el cumplirle al cliente con los compromisos establecidos.</p> <p>Existe un elevado nivel de compromiso por parte de los trabajadores en cumplir los lineamientos e indicadores de gesti—n que permite medir la calidad de los resultados asociados a la honestidad en cada una de sus actuaciones y el hacer las cosas como deben ser, lo cual permitirã el logro de los objetivos de la Organizaci—n.</p>

	<p>todos los aspectos. (E4)</p>	<p>El ejemplo en el comportamiento por parte de los líderes se convierte en eje fundamental, como espejo social, desde donde se impregna o no, la cultura de la honestidad, las prácticas honestas se vivencian y son plenamente identificables en la vida del ser humano.</p>
<p>En la mayoría, en todas en lo que yo puedo (E5)</p>	<p>Bueno en mi diario de vivir, en la forma en que le hablo a mis hijos, en la forma en que me expreso con mis compañeros de trabajo. (E6)</p>	<p>Se define el comportamiento honesto como la manera de respetar a los demás, respetarse a sí mismo, respetar los procedimientos, respetar los clientes, respetar la marca para, para la cual trabajamos y ser coherente con todos esos principios, lo cual es fundamental para la interacción de las diversas áreas de la compañía en búsqueda de la eficiencia de procesos.</p>
<p>Bueno se promueve yo creo que desde la cabeza. No es decir, cuando nosotros tenemos un jefe que nos habla con claridad, que nos habla con respeto, que nos habla con honestidad y con serenidad, y con honestidad pues finalmente nosotros nos veremos también, no obligados pero sí en la necesidad de responder a esta, a esta, pues a esta forma de darnos a entender las cosas. (E6)</p>	<p>Tener un dinero y gastar en lo que no debo gastar, no es si gasto más, o tener algo y lo necesito, solo en el momento que se debe usar el dinero en caso de tener algún producto que sea de alguien, que es para esa persona, es cuidarlo, respetarlo. (E7)</p>	<p>En este sentido, un trabajador se compromete de manera honesta con la organización, cuando tiene las siguientes características: Su mirada, la forma en que se desenvuelve frente a sus labores, la forma de responder, bajo los parámetros que establece la compañía, teniendo en cuenta que las acciones que se realizan y la manera como son llevadas a cabo, son el reflejo de la formación de cada persona, y es lo que se proyecta al interior de la organización.</p>
<p>lo práctico día a día en las funciones que requiere mi cargo. (E8)</p>	<p>todo el día con la gente, cuando hablo cuando me comprometo con un proveedor, cuando me comprometo con un empleado, cuando me comprometo con el banco en todo yo creo que la honestidad no pasa un momento en que no la tenga que poner en práctica. (E9)</p>	<p>De igual forma es muy importante indicar, cuál es la actitud de las personas honestas e íntegras frente a los comportamientos deshonestos de sus compañeros, los cuales parten desde las acciones drásticas como la</p>
<p>respetar a los demás, respetarse a sí mismo, respetar los procedimientos, respetar los clientes, respetar la marca para, para la cual trabajamos, y, y ser coherente con todos esos principios. (E1)</p>	<p>pues básicamente no debe ser otro desde el de rechazarlo, no es por muchas razones, especialmente porque la compañía, es una compañía que le brinda a uno muchas posibilidades, es y el ser deshonesto va en perjuicio del crecimiento de la compañía, por esa razón yo lo rechazo abiertamente, y pienso que no hay lugar para los deshonestos en la compañía. (E1)</p>	

	<p>Nos recalcan mucho ese valor É. ehh por que É. ehhhh pues porque ha habido falencias en la empresa ,igual vuelvo y le repitoÉ. yo fui comoÉ. como un caso clave para eso porque É ehhhhÉ..ehhh fui.. en un momento fui como deshonestoÉ. por quŽ me salte el procedimiento de la empresaÉ (E2)</p>	<p>salida de la compa-ía o las acciones disciplinarias, sumado a que estas actitudes van acompa-adas de un sentimiento de desconfianza frente a las personas que son sorprendidas en hechos no muy claros.</p>
<p>entonces me empezaron a recalcar al 100 a infundirme ese valorÉ yÉÉ. y entonces me recalcan mucho que uno sea honesto que haga las cosas bien .. Que lleve bien el procedimientoÉ para que todo salga bienÉ. para un buen el resultado. (E2)</p>	<p>Igualmente, son importante los procesos de autoevaluaci—n y retrospecci—n de los comportamientos personales, ya que de manera involuntaria o inconsciente se puede llegar a comportamientos no deseables que limiten con la deshonestidad, lo que conlleva entonces a una actitud que se pudiera dar frente al rechazo o la aceptaci—n; negar sus responsabilidades o asumirla y acatar los consejos de los compa-eros y superiores.</p>	
<p>Eh, pues que sea, que no diga mentiras, que sea una persona cumplida, que sea pues una persona con valores, m’s que todo yo creo que sea una persona, que no diga mentiras. (E3)</p>	<p>Se identific— que los trabajadores reconocen que al interior de la compa-’a se han presentado hechos comprobados de deshonestidad en el proceder de algunos de sus compa-eros, a lo cual manifiestan la necesidad de aplicar correctivos y medidas de control eficientes que mitiguen comportamientos deshonestos en la Empresa.</p>	
<p>Pues que todo lo hace con transparencia, que no se guarda absolutamente nada, eh se rige bajo unas normas establecidas no solo en la empresa, sino que eso es un valor personal, eso va en uno mejor dicho. (E4)</p>		
<p>desde su cumplimiento de horario, desde su manejo en el dinero, su comportamiento para m’ eso, en el momento de hacer una negociaci—n, siente la claridad el clienteÉ. (E5)</p>		
<p>si yo llego a evidenciar una situaci—n an—mala yo lo comunico porque yo no, en el momento en que yo guarde silencio paso hacer c—mplice de esta situaci—n, entonces yo no voy a perder mi estabilidad, mi buen nombre, por digamos asolapar o tapar a alguien (E5)</p>		
<p>su mirada, la forma en que se desenvuelve frente a sus labores, la forma de responder ehÉ bajo los parámetros que establece la compa-’a. (E6)</p>		
<p>hemos tenido ciertos momentos en la compa-’a donde se han presentado algunos siniestros, de pronto por no tener un control o un manejo de los procesos, como establecidos, entonces estamos trabajando para mitigar el riesgo, ehÉ que se pueda presentar frente a estos temas. (E6)</p>		
<p>pues debemos ser honestos, tanto en la forma de hablar como en la forma de actuar, pero m’s queÉ de pronto el hecho de criticar a alguien, ser’a como m’s bien encaminarlo para que estas cosas no</p>		

	<p>sucedan. (E6)</p> <p>Se le ve mucho el gusto por el trabajo, creer'a que eso, ah' ya empieza a verse, umm, coge un tema y mete ganas, le mete como lo dir'a, eh, el empe-o hasta que salga y progrese lo que se est: trabajando. (E7)</p> <p>Creo que la ayuda entre s', entre algunos, se ayudan eso hace que el trabajo del uno salga bien, la disposici-n m'a hace que el trabajo del otro salga bien, entonces creo que es respeto, como le dijera, si yo hago bien mis cosas a tiempo y bien, eso hace que el siguiente trabajo sale bien, eso es respeto, por el tiempo que no voy a gastar en ese proceso.(E7)</p> <p>Una persona que sea sincera, que cuando se presenta alguna situaci-n la comunique y no se quede callado, me parece que ese es un acto de honestidad. (E8)</p> <p>mi opini-n es que una persona que no est: actuando de la mejor forma y adicional la persona que no es honesta dice mucho, digamos pierde credibilidad, eh respeto, entonces la verdad es muy complicado creer en esa persona despu:šs. (E8)</p> <p>as' como una persona refleja la alegr'a, refleja la tristeza igual refleja o irradia esa calidad de ser una persona trasparente de ser una persona bien, entonces con lo que piensa con lo que dice y con lo que hace ese es el reflejo.(E9)</p>	
	<p>Promover la Honestidad</p> <p>respetando siempre los procedimientos en todos los departamentos que interacte:an con nosotros, como son: cartera, inventarios, log'stica, enÉ fin todos los procedimientos de la compa-'a. (E1)</p> <p>siendo ejemploÉ. siendo ejemplo ehhhh ser uno como el ejemplo para queÉ los compa-eros sean honestosÉ. ehhhh en una organizaci-nÉÉÉÉÉ.. no se ÉÉ que te digo yoÉ. ehhhh aprender de tantoÉ. creeria yo ehhhhÉ el ejemplo pienso yoÉ el ejemplo É el ejemplo de como uno ser testimonio de honestidad. (E2)</p>	<p>Los trabajadores opinan que algunas de las formas m:šs efectivas para promover los comportamiento desde el momento de la selecci-n de las personas, fortaleciŽndose en las actitudes de las personas las cuales hay que formar y complementar a trav:šs de preservar las continuas capacitaciones, las charlas de motivaci-n, sin embargo en medio de estas opiniones, se hallaron diversidad de pensamientos.</p>

		<p>según también su educación son personas honestas o deshonestas, pues eso viene encabezado desde la gerencia, pues cuales son los valores aquí adoptamos en la empresa (E3)</p> <p>No solo con capacitaciones, en auditorias, en seguimiento a las ventas como al recaudo, de pronto telemercado a los clientes al azar, saber cómo es el servicio y, pero pienso que el mejor seguimiento es como auditoria. (E4)</p> <p>se promueve, uno pues digamos desde el momento de la selección de las personas, o sea no contratando a cualquiera ¿por qué?, porque así como las buenas cosas se pegan, también las malas (E5)</p> <p>Numero dos eh ¿digamos yo pienso que en el caso de los salarios bien remunerados, yo creo que si una persona, una persona siente que le pagan lo que es y recibe digamos sueldos acordes a su labor, pues creo no tengan la necesidad digamos de ponerse hacer cosas deshonestas, para luego perder el empleo (E5)</p> <p>mediante capacitaciones, puede ser una opción, capacitaciones de pronto actividades también, es un medio por el cual se puede promover (E8)</p> <p>continuas capacitaciones que damos, de las charlas de motivación yo creo que la Empresa pues está muy inclinada y se volca a inculcarle esos a todos los funcionarios (E9)</p>	<p>Teniendo claro que hay aspectos fuera de control, las formas de promover la honestidad desde la organización, en vista de sus trabajadores deber ser un proceso de dos aspectos, por un lado por lo sintéticamente referido, hay elementos de auto control y autoformación que se deben tener en cuenta en personas que son empleadas por empresas netamente comerciales, en el caso de la comercializadora de llantas. Uno de los elementos, es la ejemplificación de conductas idóneas y la continua formación de valores, a nivel personal, familiar, social y laboral, ya que un ser humano aprende, adquiriendo e imita conductas y hábitos.</p> <p>La implementación y el fortalecimiento de acciones serían fundamentales dentro de la Empresa con el fin de prevenir comportamientos deshonestos.</p>
<p>Relación de la Honestidad con otros Valores</p>	<p>Valores relacionados</p>	<p>yo considero que la honestidad se, se relaciona mucho con el, con el respeto, con la responsabilidad, con la tolerancia, con el trabajo en equipo, eh pues para lograr ser una persona íntegra, no. (E1)</p> <p>con la conciencia con la confianza. eh con el respeto. eh con eso. (E2)</p> <p>Con la responsabilidad, con el cumplimiento, con la puntualidad, con todo, va ligado a todo. (E4)</p>	<p>La honestidad tiene una relación directa con los valores: Respeto, responsabilidad, integridad, confianza, compromiso, con el cumplimiento, con la tolerancia, la puntualidad, y a su vez estos permiten que haya trabajo en equipo; y las personas sean consideradas como íntegras, lo cual se ve reflejado en las labores diarias.</p>

		<p>Con todos, con la confianza, con la lealtad, con el compromiso, o sea con todo, yo creo que la honestidad es todoÉ (E5)</p> <p>con el respeto, eh finalmente si tœ respetas pues va impl'cita ah', ah' la honestidad, en el momento de hablar en el momento de realizar las labores. (E6)</p> <p>Bueno, el respeto, el amor, lealtad hacia donde esta uno ubicado.. (E7)</p> <p>se relaciona con la responsabilidad, con confianza, eh y respeto. (E8)</p> <p>yo dir'a con todos con la responsabilidad, con el respeto, con la fe con todos.(E9)</p>	<p>Se encuentra una relaci—n directa entre honestidad y confianza, ya que los trabajadores consideran que al ser la persona honesta, se gana la confianza y esto se ve reflejado en los clientes, los cuales conf'an en los precios dados por los vendedores.</p> <p>Esta tambiŹn se evidencia en la trayectoria de un empleado, si este tiene una tradici—n es porque hace lo que dice y esto le permite vivir bien. Los trabajadores manifiestan que las actitudes deshonestas conllevan a la perdida de la confianza.</p>
<p>Respeto</p>	<p>Relaci—n entre Honestidad y respeto</p>	<p>ser honesto significa todo, y parte de eso, es ser respetuoso con los compa—eros, ser respetuoso con los procedimientos, ser respetuoso con los compromisos, ser respetuoso con los clientes. (E1)</p> <p>Si yo soy respetuosaÉ con lo que hagoÉÉ si soy honesta con lo que hagoÉÉ.. Me va bien, me sale bien todoÉ y el respeto y la honestidadÉÉ.. Porque ser uno respetuoso y honestoÉ soy integral. (E2)</p> <p>Pues el respeto y la honestidad tienen mucha relaci—n porque pues si uno es honesto con alguna persona y su empresa, tiene una relaci—n que estŹ respetando esa empresa o su compa—ero, porque si no fuera una persona respetuosa pues tampoco ser'a honesta, entonces ah' van enlazados yo creo que los dos tŹrminos. (E3)</p> <p>Pues van muy de la mano no, el respeto, lo que dec'a la honestidad es no robarle el tiempo a otra persona, es deshorrar su palabra, digamos que da—ar su imagen, van muy de la mano. (E4)</p> <p>Si yo respeto a una persona obviamente nunca le voy hacer deshonesto ni a m', a mi familia, ni a mis hijos, ni a la empresa, pero si yo nos los respeto pues obviamente ah' empieza la deshonestidad (E5)</p>	<p>La relacion entre una persona honesta y a su vez respetuosa hace referencia a que todos los actos que se hacen estan bien y que es parte para llegar a ser integro.</p> <p>El respeto es un factor que influye en la concepci—n de honestidad, estos dos elementos se necesitan de manera mutua para poder existir, lo que no permite desligarlos, cuando una persona genera acciones irrespetuosas hacia otros o hacia las estructuras sociales establecidas, pierde aceptaci—n del grupo y pierde credibilidad. En relaci—n a lo anterior, cuando se cometen actos de deshonestidad el trabajador ademŹs de afectar su imagen, tambien se afecta la imagen de la empresa para la cual labora.</p> <p>El respeto y la honestidad son valores que se aprenden en el hogar, asi mismo se comaprten y viven en todos los entornos en los cuales se esta socializando.</p>

	<p>Bueno básicamente toda, —sea donde te desenvuelvas o donde estés finalmente, tienes que ser respetuoso y honesto, con tu pareja, con tu familia, con tus compañeros de trabajo (E6)</p> <p>Si yo respeto lo ajeno, ahí ya va de la mano la honestidad, son como hermanitos.(E7)</p> <p>si yo soy honesta contigo te estoy respetando, pero si no lo soy, no hay respeto. (E8)</p> <p>respetar a los demás a escuchar al otro a entender el punto de vista del otro y a llegar a acuerdos (E9)</p>	
<p>Respeto</p>	<p>el respeto es precisamente hacer, no hacer, hacer a los demás, demás, lo que yo no quiero que me hagan, que me hagan a mí, entonces considero que el respeto es fundamental, para, para lograr un buen precepto de honestidad. (E1)</p> <p>el respeto es fundamental porque donde no hay respeto no hay nada, en el momento de una relación que funcione sin respeto, es una, una relación que se echa a perder eh y, y, y considero que sin el respeto, no podríamos haber un buen trabajo en equipo porque estaríamos todo el momento en discordia, en disputa. (E1)</p> <p>Para que el respeto es muy importante para que tengamos un buen engranaje y podamos cumplir nuestros objetivos, pues porque no sacamos nada diciendo alguna mentira o algo así, pues porque no va a funcionar, lo ideal es ir todos en una misma dirección, entonces hay que aplicarlo a toda la organización a todas las personas. (E3)</p> <p>Con cliente interno cierto, con mis compañeros, pues todos merecemos respeto, del cargo de la señora de servicios generales, hasta la cabeza principal de la empresa, eh, para pedir el favor, para montar una orden para cualquier cosa, para todo, merecemos respeto y que nos traten de la misma manera. (E4)</p>	<p>De acuerdo a la interpretación, el respeto hace parte de la imagen que proyecta la persona, esto indica que una persona que aplica este valor, logra tener gran aceptación en un grupo social.</p> <p>El respeto está en todos los aspectos de la vida en sociedad.</p> <p>El respeto en las empresas se percibe como la capacidad que permite entablar una comunicación asertiva en la cual las personas logran llegar a un mismo objetivo.</p> <p>El respeto es considerado la base para las relaciones interpersonales, permite el engranaje y el trabajo en equipo.</p> <p>En las relaciones laborales el respeto se promueve sin importar el cargo que se tenga asignado, esto permite una armonía entre todas las áreas, alcanzando una cultura</p>

		<p>Demasiado importante, porque mientras haya respeto a s' mismos, nos respetamos todos con todos, si yo le falto el respeto a una persona esa persona me falta a m' y ya empiezan los conflictos, el respeto por las cosas, eso es important'simo, que las cosas sean de cada quien. (E7)</p>	<p>organizacional centrada en valores.</p> <p>El respeto permite establacer limites en la interacci—n entre los compa—eros de trabajo, estos limites pueden ser explicitos (expuestos en el reglamento de la empresa, politicas, procedimientos) o implicitos (acuerdos verbales que previamente han generado los trabajadores previamente,</p> <p>La ausencia del respeto es el punto de para iniciar las situaciones de conflicto entre compa—eros.</p> <p>Cuando los trabajadores actuan de manera irrespetuosa, se pierde la concepci—n de empresa, ya que las decisiones que se toman van en contra de los compa—eros.</p>
<p>Cumplimiento de Normas</p>		<p>yo lo asocio digamos con las pol'ticas, y los procedimientos de cada empresa, entonces si tœ haces bien tu trabajo estas respetando, estas respetando digamos la empresa, (E8)</p>	
		<p>sin respeto no hay nada, cuando uno no respeta ,nada se pierde todo, se pierde confianza, se pierde todo, porque cuando yo quiero hacer lo que a m' se me venga en gana no hay ni empresa, ni familia ni sociedad que aguante hay se revientan todos los limites. (E9)</p>	<p>La empresa al igual que otras estructuras sociales tienen definidas normas, manuales y procedimientos los cuales deben ser de obligatorio cumplimiento, si las personas quieren mantenerse dentro de la organizaci—n deben seguir las normas sin cuestionamientos, por tanto, hacen parte de la ruta a seguir para poder llegar a cumplir las metas y objetivos.</p>
		<p>son como un mapa, que nos indica por donde debemos transitar adecuadamente. Digamos que la compa—'a estableci— unas normas, unas directrices, y esas normas se han convertido en procedimientos, de tal manera que, si queremos acatar los procedimientos, si queremos eh, llevar adelante todos los procedimientos desde, desde este punto de vista comercial, pues tambiŽn debemos acatar todas las normas que componen cada uno de estos procedimientos. (E1)</p>	<p>Las normas estan en todos los ambitos sociales, hacen parte de la vida, son las que permiten mantener un orden, maneniendo un equilibrio en los grupos sociales en los que el trabajador convergen.</p>
		<p>Huuyyyy por todoÉehhhh una auditoriaÉuno esta relajado,,,ehhhh uno est‡ tranquilo, trabaja mejor, no se estresaÉ ehhh cumplir las normasÉ.es estar uno bien. (E2)</p> <p>Pues las reglas yo creo que se crearon por algo y con un fin, entonces pues cada empresa tiene sus propias reglas entonces si uno sigue bien las reglas eh pues puede llegar a las metas, pues las reglas no se crearon sin ningœn fin, entonces yo creo que son muy importantes, para cumplir los objetivos de la organizaci—n. (E3)</p> <p>Porque para eso fui contratada, para cumplir con lo que se pact— en un contrato y porque esos son los valores que cada persona nos inculcan en casa. (E4)</p>	<p>El cumplimiento de las normas facilita la interacci—n, por lo cual es un factor necesario dentro de la organizaci—n.</p>

	<p>Porque son lo que nos respaldan, si uno no cumple las normas de la compa-³a pues obviamente respaldo no va haber, en cambio si uno cumple todos los procedimientos de la compa-³a, las normas eh, eventualidades en el trabajo en el d'a a d'a se presentan, pero si uno cumple con los procedimientos uno tiene todo el respaldo (E5)</p> <p>no solo dentro de la compa-³a, sino en elÉ en el mundo en general donde te desenvuelves, van haber reglas o van a ver ciertos parámetros para ehÉ mmm para comportarse o como, para, para desenvolverse dentro del grupo, Ás'!, entonces son importantes porque finalmente tiene que haber ciertos parámetros que rijan el lugar donde estas. (E6)</p> <p>Porque para eso son, una compa-³a se estipula se maneja bajo normas para que haya bienestar tanto de la compa-³a como personal. Entonces si se crean es para mejoramiento, y si hay una discordia por x o y motivo se dice y si hay algœn cambio se puede cambiar, pero si es para mejora de todo el mundo, creo que por eso es importante.(E7)</p> <p>Con el cumplimiento de las normas podemos alcanzar, los objetivos de la empresaÉ (E8)</p> <p>las normas son inherentes al ser. (E9)</p>	<p>El cumplimiento de las normas al interior de la empresa genera una dinamina de bienestar, es un factor requerido para que la cultura organizacional se pueda fortalecer.</p>
<p>Prácticas del Respeto</p>	<p>el respeto lo veo en el trato, lo veo en la convivencia, lo veo en la puntualidad, lo veo en cumplir con las, los presupuestos, tanto de ventas como de recaudo, de colocaci—n de tarjetas, ehÉ me parece que en eso esté, el respeto es todo, es cumplir con todos los compromisos que tenemos. (E1)</p> <p>El respeto dentro de la compa-³aÉ por todooÉ porque si no hay respetoÉ y nos irrespetamosÉpues digamos por ejemplo en mi sede de Neiva ,,,,, nos irrespetamosÉno puede haber un buen equipo de trabajo.. Entonces no va a haber solidez de ventasÉ todoÉentonces el respeto en los compa-eros es fundamental que nos respetemosÉ queÉque hagamos un buen equipo de trabajo para queÉ pues para que se vea el resultado. (E2)</p>	<p>Cumplir con las funciones y responsabilidades a cargo y desarrollarlas de la mejor manera reflejan el respeto que el trabajador logra tener por el trabajo y la empresa.</p> <p>El respeto se practica en la convivencia con el otro, teniendo en cuenta que todas las perosnas son distintas y que el lugar de trabajo es un espacio en el cual se pasa gran parte de dia, mantener una convivencia basada en el respeto permite alcanzar de una manera mas facil los objetivos planteados.</p>

	<p>Respetarse los clientes por ejemplo no pelearse no guerriarse porque estamos en una misma compa-²a y respetarnos ese espacio.. Como que esÉ buenoÉ eh el respeto de los compa-eros.. enÉ en apoyarnos.. En ser un equipoÉ siiii entonces yo pienso que es eso. (E2)</p> <p>En las reuniones que tenemos lunes, miŽrcoles y s†bado, nosotros manejamos unos horarios, que creo que al llegar a la hora puntual estamos respetando a nuestros compa-eros, entonces yo creo que ah’ es uno de los puntos donde demostramos el respeto. (E3)</p> <p>Hablo en el equipo en el cual comparto todo el tiempo, asesor†ndolos, apoy†ndonos en cosas que no entendemos o que necesitamos de pronto de una asesor’a, entonces, pienso que ah’ nos manejamos, un respeto fundamental ac† entre los compa-eros, por eso hasta el momento no hemos tenido ninguna diferencia ni, ni problema como tal, todo ha sido con bastante respeto, con el grupo de trabajo. (E4)</p> <p>Con cliente interno, cierto con mis compa-eros, pues todos merecemos respeto, del cargo de la se-ora de servicios generales, hasta la cabeza principal de la empresa, eh, para pedir el favor, para montar una orden para cualquier cosa, para todo, merecemos respeto y que nos traten de la misma manera. (E4)</p> <p>Cuando podemos hablar en algœn inconveniente, ejemplo se presenta una situaci—n, que me van a quitar un cliente, que me van a quietar ventas, que se yo, bueno en fin, cosas que se presentan en el d’a a d’a y tener la capacidad uno de hablar con los compa-eros y poderlo solucionar a tiempo, ay mismo se ve reflejado pues el respeto. (E5)</p> <p>debe haber respeto para poder tener un ambiente laboral sano, para poder responder con amor a nuestras actividades y poder brindar apoyo ehÉ a los diferentes departamentos. (E6)</p> <p>En el momento de expresarse, cuando necesitan eh, algœn favor entre departamentos, en el momento de entregar algunos tema de informes, en el momento de relacionarse, eh, digamos que en cualquier instante del trabajo. (E6)</p> <p>digo yo, en el tema de la escucha, cuando uno aprender a escuchar a otros, tambiŽn se pone en el lugar de la otra personaÉ mmm cuando uno expresa de pronto lo que uno siente. (E8)</p>	<p>Cumplir con las funciones y responsabilidades a cargo y desarrollarlas de la mejor manera reflejan el respeto que el trabajador logra tener por el trabajo y la empresa.</p> <p>Ser oportuno en la entrega de resultados y el cumplimiento de los horarios indica si el trabajador maneja criterio de respeto, esto no solo aplica para lo clientes internos, tambien esta relacionado con el trato que se genera con los clientes externos, especialmente los trabajadores que se encuentran en cargos comerciales, en los cuales estos aspectos son los que generan el resultado.</p> <p>Otra practica asociada al respecto, es la colaboracion que se genera entre trabajadores de diferentes †reas, segœn los entrevistados todos buscan alcanzar el mejor resultado, pero cuando alguien en la organizaci—n presenta un inconveniente todos estan atentos para apoyar y dar una soluci—n, esto indica que existen relaciones de apoyo, entendiendo que las metas se alcanzan cuando se trabaja en equipo.</p> <p>La comunicaci—n basada en la escucha empatica permite generar acuerdo y llegar a cumplir con los objetivos o metas.</p>
--	---	--

		<p>el respeto por el otro se ve reflejado en el dialogo ah' es donde uno respeta y donde uno llega a acuerdos pues porque parte fundamental del respecto es escuchar al otro acatar lo de dice el otro y ese otro me refiero no únicamente a las personas si no a la empresa, ese otro hace parte de la empresa entonces cuando la empresa me dice hay que llegar a tal hora, hay que salir esto, hay que hacer esto hay que atender un cliente de esta manera si yo respeto eso y lo hago soy coherente y voy a estar bien si no estoy de acuerdo tengo que irme.(E9)</p>	
<p>Confianza</p>	<p>Relación entre Honestidad y Confianza</p>	<p>porque yo considero que cuando uno es una persona honesta, se gana la confianza, ehÉ no puede haber eh... una sin la otra, —sea si, si, si definitivamente una persona no es honesta pues siempre va tener cincuenta mil ojos mirándolo con desconfianza, precisamente porque no es una persona honesta. (E1)</p>	<p>La confianza se relaciona de manera directa con la honestidad y la responsabilidad.</p> <p>Abarca saber actuar con responsabilidad de acuerdo a una situación específica, teniendo en cuenta las consecuencias de cada uno de los actos llevados a cabo.</p> <p>En el trabajo diario la confianza se gana cuando los trabajadores realizan de manera correcta sus funciones, en los tiempos establecidos, con los recursos asignados, para conducir a un fin, el cual es hacer lo que se debe hacer y cuando no es así esto genera una actitud diferente por parte de los directivos de la compañía.</p>
		<p>La confianza se construye en principio siendo honesto. (E1)</p>	
		<p>Todo porque si un cliente confía en mí es porque yo soy honestaÉ Si un cliente confía en mí... es porque yoÉ. si yo le doy que el cliente tenga confianza en mí entonces diceÉno me está dando los precios que sonÉ me está vendiendo lo que esÉ porque yoÉ no va a ser deshonesto ,, entonces le voy a comprar a ella igual yo tengo más de un cliente que es así conmigoÉ. pienso que es eso. (E2)</p>	
		<p>Eh, la confianza y la honestidad, pues uno cuando habla con un compañero de trabajo si esta persona lleva una tradición, una persona que cumple una persona que hace lo que dice entonces yo creo que ahí tiene una relación, la honestidad con la confianza porque pues uno sabe a qué se atiene con tal persona debido al historial que tenga en su trabajo.(E3)</p>	
		<p>Pues total, es decir si estuve contratada es que genere una confianza y si genere confianza es porque estoy haciendo mis cosas con bastante honestidad. (E4)</p>	
		<p>si yo no soy honesta como van a confiar en míÉ (E5)</p>	
		<p>Pues al conocer una persona y saber que es honesta ya eso le genera confianza, el conocer y el uno mostrarse honesto en todo lo que haga eso ya le genera confianza a la persona a quien sea.(E7)</p>	

	<p>si yo soy una persona honesta la otra persona va a confiar en m', pero cuando ya he fallado, es muy complicado que crean en m'. (E8)</p> <p>esto va de la mano son entrelazados uno no puede hablar del uno sin el otro, uno no puede hablar de confianza, honestidad y respeto de manera separada van unidas y todas lo llevan a uno al mismo lado a vivir bien si, a ser lo que debe hacer.(E9)</p>	
<p>Prácticas de la confianza</p>	<p>pues se afecta cuando hay, cuando se encuentran comportamientos deshonestos entre los colaboradores, de esa manera la organización lo que, lo que hace es empezar a hacer más estrictos en todos los procesos, más estrictos. (E1)</p>	<p>La confianza está constituida para los trabajadores de la empresa desde el momento mismo en que el empleado habla o se relaciona con otras personas, compartiendo determinados puntos de vista, se está o no de acuerdo con las distintas opiniones o maneras de ver las situaciones presentadas en su entorno.</p> <p>No solamente la confianza se refleja en escuchar o no al otro, sino que ellos también manifestaron que está se relaciona con todo y con cada uno de los valores que permiten el desarrollo de las labores que a diario tienen un resultado general, el cual conlleva a la consecución no solo de unos resultados globales sino también individuales.</p> <p>Las personas entrevistadas coinciden en que la gente al ser honesta se gana la confianza de su entorno, esta se construye poco a poco, en los diferentes ámbitos del ser, ya sean estos entornos familiares, personales y dentro de la investigación, el que más interés tiene es el laboral, a continuación se expresa una de las personas entrevistadas.</p> <p>La confianza, empieza desde el momento en que los empleados son contratados en la organización para desarrollar o llevar a cabo</p>
	<p>la confianza se gana siendo honestos, si uno es honesta la confianza es total, eh yo manejo mi tiempo, estoy por fuera, planifico mi trabajo, pero me parece en gran medida eh, no son solo los comportamientos de honestidad que he manifestado siempre, sino también el cumplir con los resultados y los presupuestos a los que siempre me he siempre me han colocado. (E1)</p>	
	<p>Confiar en que nosotras aquí trabajamos, confiar en que nosotras aquí las hacemos las cosas bien,,, que si llevamos los quee. los parámetros de la empresa biennnn.. Bien claro. Entonces es en eso es porque ella tiene confianza en nosotros y el resultado pues que se ve. se ve en lo que hacemos y así,, que si ella puede confiar en nosotros que hacemos las cosas bien. (E2)</p>	
	<p>Porque confían en nosotros como vendedor. confían en el talento que nosotros tenemos confían en las cualidades que nosotros tenemos confían en que es en que es. mmm es esta Empresa confía confía en su equipo de trabajo entonces por eso por ejemplo dejar una sede es aquí sola.. Con nosotros no más, eso ya es confianza. (E2)</p>	
	<p>Eh por ejemplo a nosotros los asesores comerciales, eh mi jefe nos da pues el tiempo, nos da los recursos, pues el dueño de la empresa nos da los recursos para poder lograr las metas yo creo que ahí nos brinda mucha confianza, confía pues en nosotros, por el cumplimiento de nuestras metas, ahí si creo yo que ahí si aplica ese punto de la confianza.(E3)</p>	

		<p>En los precios de las llantas, en las fichas, en no divulgar informaci—n en otras empresas, en no trabajar para otras empresas, vender œnicamente el producto que ofrece la compa—’a, en comentarios no sŽ quŽ se manejen internamente en la empresa, que se queden aca, pienso que pr†cticamente en todo marce. (E4)</p> <p>Cuando a los jefes, digamos a uno, poderles hablar de alguna situaci—n sin sentirse uno juzgadoÉ que muchas las veces, las personas se omiten o se callan cosas porque el temor de ser juzgadosÉ. (E5)</p> <p>En todos b†sicamente, cuando te asignan ciertas labores, cuandoÉ cuando ponen a tu cargo un grupo de personasÉ (E6)</p> <p>Si hay temas profundos, de pronto, muy secretos, que no los deber’a saber de pronto una persona como yo, y el solo hecho de ir a hacer una vuelta ya genera que le tengan confianza a uno, eso ser’a una evidencia (E7)</p> <p>De pronto no juzgando cuando uno escucha he, digamos yo no puedo juzgar tu opini—n, primero debo escuchar y revisar los argumentos. (E8)</p> <p>cuando uno habla con las personas empieza a construirse la confianza, cuando uno da esa apertura y estar de acuerdo cierto, escuchando as’ este o no este de acuerdo sencillamente pero esa parte de comunicarse escuchar yo creo que es el comienzo de la confianza.(E9)</p>	<p>ciertas funciones, pero esta se afecta de manera directa cuando determinado empleado comete acciones que perjudican la confianza y estas son denominadas por ellos como comportamientos deshonestos, los cuales traen ciertas consecuencias entre los compa—eros de trabajo y los directivos.</p> <p>En las entrevistas se puede observar como los trabajadores toman la confianza como una cualidad que posee la gente, de acuerdo a todos esos comportamientos que vienen soportados de alguna forma con el trabajo realizado o esas acciones que desempe—an en cada funci—n.</p> <p>Esta confianza tambiŽn la toman los entrevistados como poder manifestar las situaciones que se presentan en la empresa sin sentirse juzgados, esta es vista como poder dirigirse a sus directivos con la confianza plena.</p>
<p>Responsabilidad</p>	<p>Responsabilidad</p>	<p>La responsabilidad es hacer, lo que tengo que hacer, cuando tengo que hacerlo y atendiendo a todos los procedimientos. Es atender a todos mis compromisos, a todas ehÉ a todos los requerimientos de la compa—’a. (E1)</p>	<p>La responsabilidad es un valor muy importante en la vida familiar, social y laboral de cada una de las personas entrevistadas, la cual es considerada como la habilidad. Desde el †mbito familiar y social, una persona</p>

		<p>La responsabilidad es ser responsable con mis cumplimientos. Es ser responsable con lo que hago, digo y pienso... entonces es la responsabilidad en mis horarios de entrada, la responsabilidad en mis visitas, la responsabilidad en mi planificación, la responsabilidad tanto en mi presentación personal, ser responsable. (E2)</p>	<p>tiene que tener responsabilidad en sus labores diarias. desde el ámbito laboral, las personas definen la responsabilidad como el acto de cumplir con todas las funciones, obligaciones y compromisos que fueron asignados en su cargo o puesto laboral, en los diferentes niveles de la empresa: administrativo comercial y operativo.</p>
		<p>Es un valor muy importante para poder llegar a ser una gran persona porque uno tiene que tener responsabilidad en sus labores diarias, sea en su trabajo o en o sea con su familia, sea cumpliendo con el mercado en su casa, cumpliendo con las metas de su trabajo, o con el ejercicio, lo más importante es esa habilidad para poder cumplir eso que uno quiere lograr, esas metas sin responsabilidad no puede lograr lo que uno quiere en la vida. (E3)</p>	<p>La responsabilidad es el cumplimiento de acciones ejercidas por las personas, que se deben realizar en el tiempo establecido y dando efectividad a los objetivos de la organización.</p>
		<p>es uno hacer lo que uno le encomiendan, digamos si a mí me encomiendan contratar para vender y vender de cierta forma, tengo que hacerlo así, porque es así, como esta, y lo mismo si uno comete un error también tener la capacidad de responder ante el error que se comente (E5)</p>	<p>la responsabilidad está asociada a cada una de las políticas de la organización, que incluye desde los aspectos personales hasta las normas y reglas que son ejercidas dentro de la misma.</p>
		<p>Bueno, la responsabilidad es como eh, como, como ese, ese algo importante que se debe hacer frente a una situación específica. (E6)</p>	
		<p>La responsabilidad es cumplir con todas las obligaciones que le devenga un empleo, en el sitio que uno este, cumplir con todas las obligaciones que debe uno tener. (E7)</p>	
		<p>responsabilidad es cumplir con lo que se exige y asociándolo al tema laboral, si yo tengo unas funciones, me contrataron para eso y debo ser responsable y buscar los medios para cumplir el objetivo. (E8)</p>	
		<p>La responsabilidad es cumplir con lo que me comprometo, con lo que sea si me comprometo a llegar a tal hora eso es ser responsable, si me comprometo a hacer estas visitas estas visitas las tengo que hacer, si me comprometo a hacer este pago lo tengo que hacer. (E9)</p>	

**Relaci—n entre
Honestidad y la
Responsabilidad**

la honestidad encierra todo, como te lo dec'a hoy, y una de las partes m's importantes es atender a todos los compromisos de la compa-'a que es lo que yo considero que es ser responsable, si eso pasa, eh quiere decir que yo llego a tiempo, no le voy a quitar tiempo a la compa-'a, Aqu' s' que es de la compa-'a, y voy a efectuar las actividades que se es por las que me est'n pagando, eh de la mejor manera y colocando al servicio de la compa-'a todas mis capacidades, entonces pienso que eso es parte de la responsabilidad, y que finalmente se traduce en, en ser personas honestas. **(E1)**

ser responsable lo vuelve a uno honesto. si soy responsable con mis actos y con lo que hago. Me vuelvo una mujer honesta. entonces eso va de la mano. ser responsable con lo que uno hace. **(E2)**

La responsabilidad y la honestidad tienen relaci—n porque eh siendo una, pues que le podr'a decir yo, responsabilidad y honestidad, pues va muy enlazado porque una persona que es responsable y cumple con sus tareas pues me imagino que tendr' que ser una persona honesta porque si no es honesto no va a poder cumplir con sus responsabilidades entonces yo creo que ah' va un poco enlazado, esos dos temas. **(E3)**

Igual hicimos la comparaci—n el respeto y la honestidad, eh tambi'n un valor que va muy de la mano, la prueba de ello es que dos de los valores de la compa-'a con honestidad y responsabilidad, entonces tambi'n van muy de la mano. **(E4)**

Todo, que es que la honestidad va de la mano, no pues todos los valores van de la mano, el uno al otro se dan, si no hay honestidad, si uno no es responsable **(E5)**

La responsabilidad est' estrechamente relacionada con la honestidad, puesto que si una persona realiza y cumple con sus funciones y tareas establecidas dentro de la organizaci—n, all' mismo est' aplicando el valor de la honestidad. la honestidad encierra todo, es atender a todos los compromisos de la compa-'a. Ser honesta en el horario laboral, ser responsable con los actos, ser honesta con las tareas, es as' que todas las actividades deben estar orientadas a la verdad y sinceridad de los trabajadores, con el fin de tener una convivencia arm—nica entre todos

		<p>Pues yo digo que, que, bueno, eso tambiŽn igual va netamente ligado, no, entonces ehÉ claramente tœ tienes que hacer tu trabajo, tienes que desarrollar tu trabajo con, con honestidad, y obviamente al, al hacer tu trabajo con honestidad, pues va la responsabilidad netamente ligado, yo respondo mis labores, porque es mi obligaci—n, porque es mi responsabilidad y el deber hacerlo con honestidad (E6)</p> <p>Si yo soy responsable a lo que me indican tambiŽn llego a ser honesto, porque si tengo un trabajo donde lo hago a medias, y si quedo bien o malo no, es ser responsable, que me quede bien, al m±ximo bien pero al m±ximo ponerle todo el empe—o eso es ser responsable. (E7)</p> <p>por ejemplo asoci±ndolo al tema laboral si soy honesta cumplo mi horario laboral, entonces al cumplir mi horario laboral soy una persona responsable. (E8)</p> <p>se relacionan totalmente yo no puedo ser deshonesto y responsable o no puedo ser honesto e irresponsables, no es una coherencia del ser.(E9).</p>	
	<p>Autonom'a</p>	<p>tengo libertad de tomar en algunas decisiones ehÉ pero sobre todoÉ lo que tiene que ver con el tema de, de la planificaci—n de mi trabajo, de estrategias que hago para, para realizar mi trabajo. (E1)</p> <p>soy libre de tomar mis decisiones de hacer mi planificaci—n de decirle jefeÉehhh necesito hacer tal cosa.. yo pienso que soy libre de tomar decisiones. (E2)</p> <p>Eh, pues yo soy libre de tomar decisiones en el puesto de trabajo pero respecto a algunos temas no todos los temas soy libre de tomas decisiones entonces ah' tengo que acudir a mi jefe o a la gerencia para ver si me autoriza, pero en muchas ocasiones si soy libre de tomar mis decisiones. (E3)</p> <p>No todas las veces, no, no, no soy aut—noma de tomar decisiones, en el precio en el plazo en la entrega, no es cuando yo lo decida, sino cuando este el carro disponible o cuando la jefe asi lo decida. (E4)</p>	<p>La autonom'a es aplicada en algunas funciones establecidas dentro de la misma, por el contrario, otras tareas deben recibir la autorizaci—n de sus jefes directos o de la m±xima autoridad.</p> <p>La libertad no se presenta en tareas que deben cumplir unos par±metros, los cuales fueron determinados por la organizaci—n, Algunas funciones que requieren de la organizaci—n y responsabilidad personal, bajo criterios de libertad y autonom'a, que conllevan al cumplimiento efectivo de metas o actividades asignadas a cada trabajador.</p>

		<p>No, no soy libre de tomar decisionesÉ (E5)</p>	
		<p>Si se-ora.(E7)</p>	
		<p>si soy libre de tomar las decisiones en m', en m' cargoÉ (E8)</p>	
		<p>De alguna manera pues habr'a que pensar que se entiende por libertad cierto o sea tengo el espacio para tomar decisiones todo, cierto pero uno las decisiones que yo tome est:n limitadas cierto por las normas, por el otro si hay libertad pero dentro de un marco (E9)</p>	