

## RAE

1. TIPO DE DOCUMENTO: Trabajo monográfico documental.
2. TÍTULO: Los valores organizacionales y el desempeño laboral
3. AUTOR: Sandra Patricia Barberi Forero
4. LUGAR: Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá
5. FECHA: Noviembre 11 de 2017.
6. PALABRAS CLAVES: Valores, Valores Organizacionales, Desempeño Laboral, Cultura Organizacional.
7. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO: Este trabajo tiene como asunto temático el estudio del sentido y la importancia de los valores organizacionales para promover un buen desempeño laboral de un profesional, cuando es vinculado laboralmente a una empresa; lo cual termina configurando la llamada cultura organizacional.
8. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Antropología pedagógica y desarrollo humano
9. METODOLOGÍA: Esta investigación es de corte cualitativo monográfico con recurso a un estudio bibliográfica con el fin de dar cuenta de las posibles aristas temáticas que se han configurado con relación a la investigación en torno a los valores organizacionales. En su desarrollo se configuraron las siguientes fases: 1. Investigación documental; 2. Lectura y registro de la información y 3. Construcción del informe final.
10. CONCLUSIONES: La axiología es el estudio de los valores, y cuando éste trasciende hacia el contexto del desempeño laboral en una empresa, emergen los valores organizacionales, entendidos como el conjunto moral de los comportamientos que se esperan de las personas dentro de una organización o empresa, para el beneficio de la misma. La práctica y vivencia de estos valores integra la cultura organizacional como un tópico ético en el que se relacionan directamente el perfil profesional y el desempeño laboral. Por esto, es necesario que el profesional esté en condición de asumir la práctica de aquella cultura organizacional cuando es vinculado laboralmente a una empresa u organización, lo que indica que en su proceso de formación universitaria, es necesario dar espacio al estudio de los valores organizacionales.

# **LOS VALORES ORGANIZACIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL**

Sandra Patricia Barberi Forero

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, SEDE BOGOTÁ

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Especialización en Pedagogía y Docencia Universitaria

Bogotá, D.C., 2017

# **LOS VALORES ORGANIZACIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL**

Sandra Patricia Barberi Forero

Trabajo de grado presentado para optar al título de  
Especialista en Pedagogía y Docencia Universitaria.

**Asesor**

Dr. Wilmer Hernando Silva Carreño

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, SEDE BOGOTÁ

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Especialización en Pedagogía y Docencia Universitaria

2017

## Tabla de contenido

<b>Prólogo .....</b>	<b>5</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>7</b>
<b>Primera parte.....</b>	<b>10</b>
<b>Capítulo 1. Conceptualización de la ética, la moral y los valores .....</b>	<b>10</b>
<b>Segunda parte.....</b>	<b>16</b>
<b>Capítulo 2. Sentido de los valores organizacionales y la empresa.....</b>	<b>16</b>
2.1. Los valores organizacionales.....	16
2.2. Valores que privilegian las empresas .....	19
2.3. Definición de algunos valores empresariales .....	20
<b>Capítulo 3. La cultura organizacional como fundamento de la empresa .....</b>	<b>23</b>
<b>Capítulo 4. El desempeño laboral como éxito organizacional.....</b>	<b>27</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>34</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>37</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>39</b>

## Prólogo

Las relaciones laborales se han venido transformando y es el empleador por medio de un proceso de selección quien determina las personas que considera idóneas para optar a un cargo ofrecido, así mismo, el mercado laboral está llevando a una serie de requerimientos en cuanto a formación y valores organizacionales que desconocen los actuales egresados y profesionales cuando no son aceptados para optar por un cargo o vacante; aun cuando cumplen con los requisitos inicialmente propuestos por la entidad contratante.

Por eso, es importante indagar sobre los valores que las empresas privilegian al contratar a un profesional y la incidencia que representan en la cultura organizacional empresarial para un buen desempeño laboral, dado que los actuales profesionales que se vinculan al mundo laboral desconocen que los valores han evolucionado al punto de no hablarse de valores individuales, sino organizacionales, los primeros determinan el comportamiento individual y los segundos, son aquellos que predominan en una organización para un buen desempeño común de trabajadores y empleadores; por lo tanto, es necesario que los profesionales reconozcan qué tipo de valores son claves dentro de una organización empresarial.

Comúnmente se menciona sobre la crisis de valores que invade a la sociedad actual, por eso las empresas en razón de su responsabilidad social, han decidido implementar y asumir una serie de valores que les permitan ser más competitivas y productivas a través de una cultura organizacional basada en valores, hoy llamados valores organizacionales.

Este documento recoge el informe del trabajo de investigación que llevó a cabo su autora en la *Especialización de Pedagogía y Docencia Universitaria* de la Universidad de San Buenaventura, sede Bogotá. El documento integra una introducción, dos partes que contienen capítulos temáticos sucesivos y un apartado de conclusiones.

En la introducción se describe e integra la justificación de este trabajo, el problema de investigación, los objetivos, y algunas indicaciones de la metodología seguida para su desarrollo. En la primera parte se presenta un acercamiento teórico sobre el fundamento de los valores; en la segunda a consecuencia del estudio bibliográfico desarrollado, se recoge y describe la convergencia de tres núcleos temáticos en este

trabajo de investigación, a saber: valores organizacionales, cultura organizacional y desempeño laboral.

Finalmente en las conclusiones se recoge la articulación de los tres núcleos temáticos y se dan algunas sugerencias para fortalecer el desempeño laboral de los futuros profesionales a partir del conocimiento y la práctica de los valores organizacionales.

## Introducción

Esta investigación pretende dar una nueva perspectiva sobre parámetros no manifiestos de las empresas cuando desean vincular personal y dentro de sus requerimientos están los valores organizacionales como exigencia dentro de la vinculación laboral, este acercamiento aspira a orientar el futuro profesional en su incursión a ese mundo laboral, puesto que las capacidades y destrezas disciplinares no son garantía de empleabilidad, es decir, no bastan títulos, diplomas y certificados para calificar a una persona laboralmente competente, según Dalton (2006) las competencias en una empresa son las que diferencian a un trabajador eficiente de uno ineficaz y los valores organizacionales, los que se asumen como guía del ser y deber ser del comportamiento en común de un grupo de personas para dar permanencia dentro de una organización.

Muchos egresados están ajenos a los valores empresariales que las compañías poseen y para las cuales se postulan, el interés se concentra en indagar sobre esta temática y la ausencia empírica de investigaciones, lo que llevaría a hacer aportes en relación a los vacíos de los antecedentes, por ello, se indagó sobre los valores que dan sedimento a ese buen desempeño laboral, porque el trasfondo axiológico de la cultura organizacional son los valores de la organización, así como los valores individuales hacen parte de las personas, no son excluyentes entre sí, sino que se complementan, ya que el principal valor de las empresas u organizaciones son las personas, pues estas personifican y reproducen los valores.

Por eso, son importantes la dignidad humana, las relaciones y la autoestima del individuo para determinar el éxito o fracaso de una organización y por causa de la competitividad empresarial, la tecnología y la globalización es que las organizaciones dedican sus esfuerzos a permanecer en el mercado por medio de las personas que vinculan, pues son ellas, quienes dan cimiento a las organizaciones y determinan su desarrollo estratégico y económico en el mercado.

Presentado lo anterior, se consolida como pregunta de investigación la siguiente: ¿Cuáles son los valores que privilegian las empresas en el desempeño laboral de los profesionales? Esta pregunta se considera importante porque induce a pensar que la formación de valores profesionales debe ser una prioridad en el proceso de aprendizaje, al ser referentes en una educación con calidad y denotar los rasgos del individuo en su

actividad profesional, los docentes universitarios son modelo por excelencia de sus estudiantes en la forma en que actúa profesionalmente y se expresa en las relaciones con los educandos a través del lado humano de la enseñanza con valores de responsabilidad, honestidad, justicia, respeto y consagración a su profesión; quedando poco a poco olvidados por vivir en un mundo globalizado que solo exige resultados inmediatos a costa de los valores que se quieran interponer.

Educar en valores profesionales no es imposible, es necesario preparar a los jóvenes para el desarrollo de una actividad profesional, conforme a los retos que la sociedad plantea mediante la reflexión crítica de una realidad económica, política y social, para que el egresado actúe conforme a los valores adquiridos en todo su proceso formativo, pues las personas como las organizaciones cuentan con valores, pero en términos de eficiencia, los valores de un egresado o profesional actual, deben ser compatibles con la organización, de no ser así, quien es contratado no producirá resultados esperados.

En este sentido, para el alcance y desarrollo de este trabajo de investigación se formuló, por una parte, el siguiente objetivo general: describir el tipo de valores que privilegian las empresas para que un profesional tenga un buen desempeño laboral; y por otra; los siguientes objetivos específicos: identificar los fundamentos teóricos sobre los valores organizacionales en la incursión al mundo laboral; describir la naturaleza de los valores que requieren las empresas en los actuales profesionales para su desempeño laboral; y relacionar los valores profesionales y organizacionales con la cultura organizacional en una empresa.

Ahora, esta investigación es de corte cualitativo monográfico tomando como recurso la revisión bibliográfica con el fin de dar cuenta de las posibles aristas temáticas que se han configurado con relación a la investigación en torno a los valores organizacionales. Debe indicarse que, en parte, se tiene un componente vivencial de la autora para la configuración metodológica de este trabajo, dado por las manifestaciones que realizan algunos empresarios sobre la falta de conocimiento de los profesionales en cuanto a valores organizacionales y la incidencia de los mismos en el desempeño laboral dentro de una empresa. Con todo, la revisión bibliográfica tuvo los siguientes criterios e involucró las siguientes acciones:

- Fase 1: investigación documental. En esta fase se indagó en diversas bibliotecas universitarias y bases de datos aquellos trabajos de investigación que se hayan

podido desarrollar sobre el tema. Se tuvo como criterio clave los trabajos de investigación (en modo libros, artículos, monografías o tesis de grado) de los últimos diez años.

- Fase 2: lectura y registro de la información. Para recopilar la información se tomó como herramienta metodológica un formato RAE, ya que permitió conocer información precisa y relevante de los documentos consultados.
- Fase 3: elaboración de un escrito final. Una vez consolidada la información en las fichas RAE se procedió a hacer una lectura crítica de esta, organizando el contenido de las fuentes consultadas por aire de familia temática, es decir, integrando por horizontes e intereses temáticos los trabajos desarrollados. Como consecuencia, se tuvo la consolidación o emergencia de tres núcleos de reflexión.

## **Primera parte**

La temática del presente estudio se enmarca en el campo de los valores, por esto es necesario acudir a sus fuentes primarias como son la ética, la moral y los valores.

### **Capítulo 1. Conceptualización de la ética, la moral y los valores**

La filosofía como madre de todas las ciencias suele dividirse según Hessen (1978) en Teoría de la ciencia o filosofía de la ciencia (epistemología) y Teoría de los valores (axiología) y Teoría del conocimiento (cosmología), que dan lugar al estudio de todas las cosas. Etimológicamente, ética proviene del griego *ethikos* que viene de *ethos* al significar hábito o costumbre y se encarga de estudiar los valores y principios de la conducta humana, su objeto de estudio es la moral y las obligaciones del hombre.

El objeto de estudio de la ética es la moral, son pensamientos filosóficos, parecen lo mismo pero tienen características distintas: la ética es ciencia, es teórica, es el comportamiento moral de los hombres en sociedad, busca reflexiones sobre lo moral, no juzga lo bueno o malo de los actos, no se adhiere a ningún tipo de principio o norma, es decir, no impone un sistema de moral, pero tampoco le son indiferentes, solo describe y explica los problemas morales, en cambio la moral son las normas, valores o principios que regulan la conducta humana, es práctica, se ejerce, se ejecuta, es la teoría de los deberes, es decir, la primera es una disciplina y la segunda es un objeto de estudio (Torres, 2010).

A nivel filosófico moral y ético son dos saberes diferentes, la moral está presente en la persona y en la sociedad y es cotidiana, la ética se reflexiona filosóficamente y nace a la vez con la filosofía (filosofía moral o ética). José Luis Aranguren les otorga dos opiniones: la moral sería “moral vivida” y la ética “moral pensada”. Entonces la moral hace parte de la vida cotidiana, pueblos y forja un buen carácter, la ética es reflexionar en la moralidad cotidiana y es creada por filósofos, por tener la moral y la ética raíces filosóficas semejantes se les suele confundir (Aranguren, 1994).

La ética al indagar la existencia de la moral, indaga a la vez los rasgos de los valores, principios, normas llamados morales; parte de la condición humana en su actuar deliberado y libre, por eso, cuando la ética se suprime como norma de conducta, salen a relucir los interés económicos y de poder, pero si existe un comportamiento ético,

generara confianza, muchas veces en el afán de consumo, excelencia y competitividad de las empresas, no se propende a la excelencia humana y eso afecta el desarrollo social.

Según Hortta y Rodríguez (1994) la ética es el “buen vivir” cuando se fundamentan las acciones en la realidad y esa realidad es la que nos dirige y no nuestros caprichos, lo que denomina la “buena vida”, si se rechazan las cosas por lo que son, se conduce a una moral inventada por el sujeto mismo. Así como el hombre necesita alimento para subsistir, si come lo que se le atraviesa, por capricho o gula, incurría en su destrucción. Por eso se puede decir que la ética está cimentada en la estructura de la persona y se ve reflejada en sus actos reflexivos y libres, por eso, la ética es fundamental al hombre en su desarrollo y realización como persona, pues es la que dirige el actuar humano hacia lo honesto pero conforme a la razón, es decir, que ese querer y obrar personal estén conforme con la realidad para hacer lo bueno, porque todo lo bueno ha tenido que ser cierto y todo lo cierto tiene que ser real.

Conforme Cobo (1993) la ética hace referencia a la calidad humana, cuando contribuye al desarrollo de las cualidades propias del ser humano y sus acciones para hacerlo mejor persona y crecer, es el bien, en sentido ético, y el mal es lo no ético, aquello que deshumaniza. Cuando se emite un juicio ético sobre determinado comportamiento, se entra a juzgar lo malo o bueno del actuar ya sea de la persona, un grupo de personas u organización en general. La ética conjuga una serie de valores personales que nos guían en la conveniencia de un buen trato a nosotros mismos a los demás y al medio ambiente y como seres libres también podemos escoger nuestros valores, porque ellos mismos imponen límites.

Por su parte, Garza (2004) “se refiere a la moral como costumbre, conductas, a las reglas de comportamiento de una sociedad” (p. 384), por lo tanto, si las normas son a la moral, los valores son la ética reflexiva de la moralidad.

La moral como norma de vida de los individuos se basa en la práctica de unas buenas costumbres, se deriva de la voz latina *mor, moris* que traduce derecho, costumbre, conducta y así como la moral es lo ético, también, son las normas que rigen a un individuo en sus principios, reglas que lo orientan o direccionan en el deber ser, se basan en el respeto y pueden ser o no aceptadas o interpretadas como un asunto personal o un asunto social.

La moral lleva implícita reglas de conducta en el ser humano acordes con la persona y la sociedad, está relacionada con el tiempo, la libertad y el actuar del hombre en todas sus dimensiones, la moral significa costumbre y deriva del latín *more*, pero no define lo bueno o lo malo, todos los seres humanos son morales y cuando se hace referencia a la moral y los valores, se debe recurrir a la ética pues son muy afines, puesto que la moral contiene valores éticos.

Para Taboada (2006) la moral es lo que nos hace más humanos ya que lleva implícita la pregunta ¿qué debo hacer?, frente a criterios valorativos del bien y el mal, mientras que la ética cuestiona ¿por qué debo obedecer?, es decir, reflexiona acerca de esos criterios. Esas normas morales conllevan valores esenciales en la convivencia social y esos valores preceden a las normas, por ello, las normas no pueden valer ni subsistir fuera de los valores que las inspiran, la vida está protegida por normas, pero fue determinada por el valor de la vida, por consiguiente, el valor es la condición para formular la norma y es ahí su importancia.

La axiología es una rama filosófica de la ética, estudia los valores y su estatus para obtener beneficios en todos los actos de la vida y recibe el nombre de filosofía de los valores cuando su óptica de estudio es universal, pero si trasciende al ámbito psicológico o empresarial, se le conoce como teoría de los valores, al trascender su campo de aplicación a una actividad humana.

Durante mucho tiempo la palabra valor tuvo una connotación de carácter económico o a lo preferido, pero también se asoció a lo intangible, a lo religioso y lo prohibido, es decir, a lo moral o juicios de reflexión, por ello, Hamburger (2008) estimó afirmar que los valores tienen unas características, tales como las siguientes:

El valor, son valiosos en sí mismos, no son objetos, cosas o personas, son objetivos, porque tienen autonomía y no dependen de preferencias, son dependientes, pues su valor está en las cosas que los soportan o contienen, tienen polaridad, porque presentan lo positivo o negativo de la cosa que los contiene, tienen cualidades y se presentan por jerarquías.

Son entonces los valores principios, creencias o hábitos que orientan nuestro comportamiento para realizarnos como personas, ser mejores seres humanos y dan cualidades que se expresan con adjetivos calificativos.

Los valores son importantes, pero ninguno puede asegurar una escala o taxonomía de valores idéntica a todos, aunque nadie puede vivir sin una escala de valores y sean los mismos a las personas en común, la prioridad depende de la persona, el espacio, el tiempo, la sociedad.

Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud. (Jiménez, 2008, p. 30)

Los valores no son objetos, cosas o personas, está en la cosa que lo contiene, por ejemplo si decimos que algo es hermoso, o que una persona es solidaria, justa o buena se le está asignando un valor y así queramos condensarlos nunca podrá dárseles una forma, en tanto que los valores son cualidades que se expresan a través de adjetivos calificativos, se pueden captar a través de los sentidos de forma experiencial, dado que es en los actos humanos donde puede caracterizarse. No son desde luego objetos materiales, pero sí ideales, por lo que su carácter de reales deviene como configuración eidética.

Los valores son fundamentales en el ser humano, con ellos se puede estimar o desestimar algo, pero al mismo tiempo son escurridizos, pues su práctica es compleja y muchas veces se quedan en el papel aunque nunca pasen de moda y se aduzca que se educa en valores, existen varias formas para definirlos como los religiosos (lo sagrado, lo trascendente), morales, estéticos (belleza, la elegancia) o útiles al propio bienestar. Lo importante es la coherencia de lo que se vive, con lo que se sabe y se hace.

Los seres humanos viven en un continuo aprendizaje y de las experiencias crean reglas generales de conducta que los guían, esas guías de dirección pueden llamársele valores, los cuales pueden modificarse en la medida en que se acumulan y cambian, es decir, no es lo mismo alguien que vive en una zona de clima frío a otra de clima cálido, por eso, los valores influyen en nuestra forma de pensar, sentimientos y comportamientos, se desarrollan y crecen con la persona.

Cuando se realizan clasificaciones de los diferentes tipos de valores, se hace alusión a uno de los exponentes más representativos en el planteamiento de la ética y los valores que es Max Scheler, quien logró jerarquizarlos y a ello le denomina “Ética Axiológica”,

su postura es objetivista, los valores existen independientemente de un sujeto o conciencia, se representan en esencias a las cuales llama cualidades, las valiosas son los objetos ideales, un ejemplo los colores y el sonido. Los valores no necesitan bienes o normas, sino que son independientes de las cosas, las cosas tienen un “ser” y los valores un “valer”, por lo tanto las cosas son y los valores valen, en fin los valores se descubren de forma inductiva a nivel experiencial y no incluye los valores éticos, por considerarlos propios de la persona y según sus preferencias al ser aprehendidos por intuición emotiva y no psicológica.

Scheler presenta los valores desde dos posturas, la polaridad y la jerarquía:

- La polaridad: Los valores tienen un adjetivo calificativo positivo o negativo.
- La jerarquía: Por el tipo de percepción pueden ser superiores o inferiores por ello acude a una escala que va de menor a mayor.
  1. Los valores sensibles: placer/dolor, alegría /pena
  2. Los valores de la civilización: útil/ perjudicial.
  3. Los valores vitales: sano /enfermo
  4. Los valores espirituales: Estéticos: bello/feo, Ético - jurídicos: justo/injusto, Intelectuales: verdadero/falso.
  5. Los valores religiosos: sagrado/profano.

Ortega y Gasset tuvo como inspiración la clasificación de Scheler, pero a diferencia de este, sí incluyó en su clasificación los valores morales y para él, la razón del verdadero valor es la vida y su realidad dada por actos humanos.

<b>CLASES DE VALORES, SEGÚN ORTEGA Y GASSET.</b>		
VALORES.		Valores positivos y negativos.
	Útiles	Caro-barato, abundante-escaso, etc.
	Vitales	Sano-enfermo, selecto-vulgar, fuerte-débil, etc.
	Espirituales	Conocimiento-error, evidente-probable, etc.
	Intelectuales	
		Bueno-malo, justo-desleal, etc.
		Bello-feo, elegante-inelegante, armonioso- inarmonioso, etc.
	Religiosos	Santo o sagrado-profano, divino-demoniaco

Fuente: (Cortina, 2009)

Según Hamburger (2010) cuando se afirma que están ordenados jerárquicamente, es porque hay unos superiores y otros inferiores, para Scheler los de grado inferior son los de lo agradable y desagradable y los superiores son los religiosos o espirituales, pero dependen de la polaridad, si es positiva tiene connotación de valor y la negativo es el disvalor.

Los valores son innatos a las personas y todos los tienen, su ausencia es un antivalor, los valores son de diverso tipo y existen hasta jerarquías, lo importante es que se encuentran en los ámbitos de vida familiar, social y profesional. Los valores al estar inmersos en las personas, se reflejan en las organizaciones, ya sea el líder o un empleado común, para Argandoña (2002) "... las organizaciones no tiene valores, los valores los tienen las personas..." (como se citó en Moreno & Del Cerro, 2009, p. 26).

La UNESCO como entidad pagó millones de dólares para realizar una escala de valores por regiones, herramienta esta, que aún no utilizan los empresarios para el bien de sus compañías, el que exista una grave crisis de valores ha generado problemas.

Conforme Hamburger (2008) al realizar una clasificación no implica un orden jerárquico, pero los valores tienen un orden jerárquico cuando se enfrentan a dos valores, el hombre prefiere comúnmente al superior, aunque a veces elija el inferior por cuestiones circunstanciales.

Según García y Dolan (1997) los valores están estrechamente relacionados con las creencias, las normas y las actitudes, las primeras son estructuras de pensamiento arraigadas y se actúa conforme a ellas, las segundas son reglas consensuadas de conductas y los valores nos dan el criterio para aceptarlas o rechazarlas y pueden generar una sanción externa o un sentimiento de culpabilidad y la actitud, la tendencia es a valorar lo positivo o negativo sea en personas objetos o cosas y determina la satisfacción o no en la manera de actuar.

Por lo expuesto, podría señalarse que a través de los valores se puede tener la certeza firme y segura de que algo es bueno o malo, que los valores a nivel filosófico son considerados de carácter universal, pero cuando trascienden a campos específicos de la actividad humana toma el nombre de teoría de los valores, por lo tanto, a nivel empresarial los valores los define según Garfield (1992), como la columna de toda cultura organizacional, representada en la visión y en el trato de los miembros internos y externos de la organización.

## **Segunda parte**

### **Capítulo 2. Sentido de los valores organizacionales y la empresa**

#### **2.1. Los valores organizacionales**

Por mucho tiempo los valores se asumían como individuales, hoy han evolucionado y se conocen como valores organizacionales, pues no solo guían el comportamiento, son las normas que guían la organización. Los líderes o quienes toman las decisiones son quienes determinan a qué le dan valor, por eso, los valores organizacionales son protegidos y venerados al encarnar el corazón y espíritu de la organización,

La práctica de los valores organizacionales al ser lo más importante desde sus directivos y accionistas como agentes morales y quienes dan tono ético a la organización, genera impactos positivos como: mejor desempeño laboral, mejores resultados financieros, metas de comportamiento y socialización de los empleados, pues una empresa que vive sus valores es más exitosa, ya que sus empleados son valorados como personas, al igual que, el medio ambiente y la comunidad, pues un empleado satisfecho aumenta sus competencias y habilidades, sin que exista ruptura entre lo que se cree y lo que se hace, pues no estarían realmente incorporados o ser exigibles, cuando no se reflejen programas activos de lo predicado.

Los valores inciden en el comportamiento de los empleados y a su vez ese comportamiento incide en los gastos de operación, sea una empresa privada o pública. No es fácil abordar empresas cuando su objeto de estudio son los valores empresariales, para ello, es necesario tener de primera mano la opinión de las empresas, es así, que la investigación realizada por Moreno y Del Cerro (2009) ahonda en esta temática en pequeñas o medianas empresas de metal mecánica, consultoría, farmacéutica, mensajería y construcción.

El actuar se da por el tipo de conducta que se asuma en un momento difícil de calamidad o desgracia y se fundamenta en los valores, ya sean individuales o corporativos, pues estos gobiernan nuestro diario vivir, nos ayudan a tomar decisiones y orientan nuestra conducta. El valor por excelencia es la felicidad, pero los valores empresariales deben tener un sentido y es el compromiso con las tareas y objetivos de la empresa. No es la imposición del jefe, sino el acuerdo común en la misión empresarial, llamado hoy el humanismo empresarial.

El líder de la empresa es el que implementa y desarrolla los valores corporativos, son entonces los valores los que desarrollan la cultura, del mismo modo, inciden en el éxito, la igualdad y el trabajo unificado.

Los valores que los líderes tengan dentro de una organización determinan el bienestar colectivo de sus miembros. Para un buen clima organizacional es necesaria la comunicación y se recurre a la etología como un medio de comparación entre los animales y humanos, por poseer los primeros un lenguaje por señas, al transmitir un lenguaje visual, sonoro, por tacto, por sentidos y olfato que nos diferencia de los animales en su facilidad de comunicarse y que muchas veces es difícil para las personas hacerlo, pero tan dinámica, necesaria e influyente en toda organización.

Los valores son principios por los cuales se rigen las empresas y los miembros pertenecientes a ella. Son el fundamento sobre el que reposa la organización, la filosofía que guía el trato al personal, a los clientes a los proveedores. Son los que conforman la cultura corporativa y pueden advertirse en la formulación de su visión. (Garfield, 1992, p.58)

Los valores organizacionales son los cimientos de toda cultura humana y por tanto de toda cultura organizacional. Estos conforman los principios éticos y el soporte filosóficos del ser y el quehacer de la empresa, mismos que permitirán de manera óptima el logro de los objetivos de productividad, calidad, compromiso y satisfacción de su personal y de sus clientes. (Siliceo, 1997)

Se acude a la etología como palabra griega que significa carácter, pues recoge los comportamientos de la observación en animales. Por ello, desde la complejidad de las relaciones humanas dentro la perspectiva organizacional, se apoya en la investigación en las ciencias humanas y exactas, para fundamentar y relacionar la etología de los comportamientos animales en aspectos humanos, como elementos que funcionan en el desarrollo del liderazgo.

El liderazgo en una organización permite escenarios de igualdad social tanto en lo cultural como lo económico. Las organizaciones inciden en la vida cotidiana, pues son la ampliación del ser humano en la consecución de sus metas y objetivos, pues generan vínculos entre sus miembros como sistema social al poseer un carácter normativo y códigos de comunicación.

Las organizaciones garantizan una real gestión de conocimiento con la cultura y los valores. Los valores de la empresa se relacionan con la cultura. Para Flamholtz (2002) las organizaciones tienen una cultura o conjunto de valores que influyen en el modo en que las personas se comportan en diferentes áreas con clientes, en el rendimiento o la innovación (como se citó en Jaimes & Osorio, 2009).

Los valores organizacionales representan la filosofía de una empresa que busca el éxito bajo la dirección común de los empleados y los lineamientos de una conducta diaria. Schermerhorn (2004), menciona:

Los valores compartidos ayudan a convertir las actividades de rutina en acciones valiosas e importantes, a vincular a la organización con valores importantes de la sociedad y pueden proporcionar una fuente muy especial de ventaja competitiva. En las organizaciones, lo que funciona para una persona se les enseña a los nuevos miembros como la forma correcta de pensar y sentir. Entonces, se atribuyen valores importantes a estas soluciones para los problemas cotidianos. (como se citó en Beltran & Osorio, 2009, p. 65)

Los valores están presentes en las organizaciones como empresas, lo crucial es llevarlos a la práctica en su misión, aun cuando, se logra a través de las personas o en los procedimientos que realizan, para que los valores personales formen parte de la organización, es necesario corregir hábitos y hasta costumbres personales, pues el distanciamiento entre estos dos afecta empresarialmente, los valores orientan para la toma de decisiones y la conducta de las personas, siendo lo ético, el carácter en la toma de la decisión y la forma en que se ejecuta, por eso, se dice que los valores reflejan los criterios y el actuar de las personas en la toma de decisiones, igualmente, deben ser implementados e inculcados dentro de la primera etapa de incorporación, el mayor reflejo de ellos son los directivos por la coherencia y compromiso en la aplicación de los mismos.

Todo el tiempo se toman decisiones, mucho más dentro de una organización y son los líderes quienes implantan, desarrollan y dan impulso a los valores cuando toman sus decisiones, igualmente, las empresas actúan o tienen una conducta o estilo a seguir y el no acatamiento a esa norma de conducta, genera lo que llaman crisis de valores. Las conductas se condicionan a los valores al poder ser observables y esta se consolida por la repetición de hábitos adquiridos, estén o no impregnada de valores, conforme

O'Donnell (2006) “Los valores están relacionados con todo lo importante en nuestras vidas” (como se citó en Moreno y Del Cerro, 2009).

Para Ruiz (2008):

Los valores son conceptos o convicciones que de alguna manera definen la forma en la que viven la mayor parte de personas dentro de la vida profesional o laboral, estos valores influyen en la forma de cómo se aborda el trabajo. El tener buenas decisiones y aunado a esto los valores ayudarán a encontrar la fortaleza necesaria para mantenerse firmes en lo que se cree y lo que se defiende. (De la Peña, 2014, p. 35)

## 2.2. Valores que privilegian las empresas

Según Hamburger (2008). Los valores crean valor agregado a las compañías y pasar de lo teórico a lo práctico, incluye cuatro etapas:

- Toma de conciencia sobre su importancia para alcanzar los objetivos.
- Divulgación de una cultura empresarial basada en valores.
- Evitar dudas en cuanto a su implementación y aplicación.
- Debe permanecer en el tiempo para que sea cotidiano en la organización.

Se puede expresar en cuatro verbos: Concientizar, explicar, apropiar y perseverar.

Dentro de una organización no se pueden determinar más de siete u ocho valores, de lo contrario se pierde credibilidad, los valores que se adoptan definen a la empresa y guían las conductas de las personas que labora para la misma. Existen muchas clases de valores organizacionales, entre ellos se pueden apreciar los siguientes:

Confianza	Profesionalidad	Pertenencia	Entrega	Solidaridad
Compromiso	Calidad	Iniciativa	Ambiente	Calidad de vida
Trabajo en equipo	Comunicación	Honestidad	Disciplina	Resiliencia
Creatividad	Flexibilidad	Justicia	Responsabilidad	Humanismo
Aprendizaje	Innovación	Eficiencia	Orden y limpieza	Empatía
Crecimiento personal	Liderazgo	Transparencia	Motivación	Asertividad
Excelencia	Sencillez	Vocación de servicio	Lealtad	Prudencia

Fuente: Prospectiva y Previsión, 2014

Así como se ha creado una jerarquización de valores, las empresas al tener su propia personalidad, ellas son quienes determinan los que requieren para su organización, dada esta situación a continuación se esbozan los valores organizacionales de algunas empresas como: Colanta, Apple, Resulta2, Eurociencia y los de la Universidad San Buenaventura.

1. Colanta, sus valores son: Solidaridad, participación, equidad, honestidad, lealtad, responsabilidad, mística, confianza y trabajo en equipo.
2. Apple, sus valores son: Recompensas financieras, gran dirección, calidad, espíritu de equipo, contribución social positiva y empatía de los usuarios.
3. Resulta 2, sus valores son: Compromiso, confianza, trabajo en equipo, generosidad, excelencia, asertividad, autenticidad y resultados.
4. Eurociencia, sus valores son: Fe, respeto, compromiso, trabajo en equipo, responsabilidad y honestidad.
5. Universidad San Buenaventura, sus valores son: Las Sagradas Escrituras, el saber tiene un sentido práctico, es un medio no un fin y para el saber no existen temas vedados y existe una búsqueda permanente de la verdad infinita.

Para Hamburger (2008):

Los valores benefician la empresa en: Humanizar las relaciones humanas, dan sentido a la vida, cohesionan los grupos, aumentan la producción y la calidad de los bienes y servicios, configuran la “Personalidad” de la organización, generan confianza y credibilidad de los clientes en la empresa y fomentan el sentido de pertenencia en los empleados. (p. 51)

### **2.3. Definición de algunos valores empresariales**

Como los valores nos permiten vivir en comunidad y relacionarnos con los demás, a la vez de regular la conducta para el bienestar colectivo y convivencia saludable, se suele confundir con normas y reglas de comportamiento, pero en realidad son decisiones (Jiménez, 2008). Dentro de una organización son los comportamientos que deben reflejar diariamente los que la integran. Los valores determinan juicios morales y dentro de una empresa es importante definir cuáles adoptan para darle personalidad y permitir guiar a las personas que hacen parte de ella, orientar sus comportamientos y aunque existe diversidad de valores organizacionales, algunos relevantes son:

1. Trabajo en equipo: valor organizacional del éxito, con el concurso de toda la organización y adaptarse a las necesidades del equipo. Participar en un grupo con un objetivo común, interactuando con los demás para beneficio de todos.
2. Responsabilidad: valor organizacional orientado al cumplimiento adecuado y confiable de los compromisos adquiridos dentro de la organización y de la resolución eficaz de los problemas enfrentados. Capacidad de dar respuestas adecuadas a lo que se espera de la persona.
3. Respeto: valorar y aceptar las decisiones de grupo y cumplir con los acuerdos planteados. Reconocer la dignidad de otros, aceptar las cualidades, escuchar, ser tolerantes con las ideas y opiniones.
4. Solidaridad: valor organizacional orientado al desarrollo de conductas laborales donde los intereses de los demás son tanto o más importantes, así sea en situaciones críticas. Ayuda firme y generosa en bien de los demás.
5. Lealtad: conducta laboral cotidiana orientada a las acciones, donde se prioriza los intereses de la empresa y empleados, sobre los personales. Ser fiel a los principios valores y compromisos con las personas u organizaciones.
6. Honestidad: este valor determina las conductas laborales transparentes y congruentes con los principios de la empresa y priorizando el buen uso de los recursos asignados. Conducta recta de quien actúa en coherencia y con principios, y valores éticos.
7. Innovación o creatividad: capacidad para crear o innovar a fin de mejorar los procesos, productos o servicios. Elaborar propuestas y solución concretas a los problemas.
8. Excelencia: búsqueda y consecución en la perfección en lo que hace y en quien lo hace. Es la realización del trabajo a conciencia hasta en los más mínimos detalles.
9. Liderazgo: influencia en los demás para buscar y alcanzar un bien común. Motivación para alcanzar los objetivos encarnados en virtudes personales que ejemplarizan.
10. Servicio: satisfacer adecuadamente las expectativas de los demás ante nuestro trabajo. Actitudes y hábitos estables que determinan la necesidad de contribuir, cooperar y colaborar con las otras personas. (Yarce, 2014; Briceño, 2004)

La autora Almagro (2007) esbosa sobre los valores, al hacerse una pregunta “¿Qué es lo valioso?”, y responde que Valioso es cumplir promesas (los compromisos, los

acuerdos). Las promesas tienen entidad, porque presuponen el respeto al Otro. Sin confianza en las promesas la comunidad de seres humanos se destruye: las relaciones entre las empresas se degradan, la política produce desconfianza, los maestros pierden ascendencia sobre sus alumnos y la amistad no es posible. Valiosa es la verdad porque tiene cualidades reconocibles por cualquier ser racional que no tiene la mentira. Su valor es admitido incluso por quién miente, pues utiliza la verdad de otros en su beneficio. La mentira se sustenta en la verdad de los demás. Valioso es defender que no todo vale en la vida privada, en la vida laboral y en la vida social. Valioso es el amigo y lo más valioso de todo es el amor. Valioso constituye la génesis del anhelo, la nobleza y el valor, del desbordamiento y trascendencia. Nos reta, nos expone, nos apasiona, nos da la Vida humana. (Como cito Moreno y del Cerro, 2009).

### **Capítulo 3. La cultura organizacional como fundamento de la empresa**

El trabajo metodológico desarrollado pone de presente por qué y para qué de los valores dentro de una organización, pero lo más importante es el compromiso de quienes la integran, ellos traducen en valor agregado en sus comportamientos personales y quienes dirigen no aceptarán a alguien que vaya en contravía de la misión y visión de la organización, por lo tanto, los valores que posea un profesional deben coincidir con los valores de la organización o sino afectará el clima laboral y la cultura organizacional de la misma, hoy día la competencia laboral es fuerte y es necesario poseer herramientas que nos diferencien de los demás para lograr obtener una vinculación laboral, no solo cuentan los títulos, se debe demostrar la integridad como persona a través de los valores.

Una empresa con valores organizacionales genera satisfacción, es responsable, es creativa, las mujeres están en igualdad de condiciones, los beneficios son resultado de querer hacer bien las cosas, respeta la diversidad, mantiene un equilibrio ético, económico y ofrece un empleo digno. Las empresas buscan el éxito financiero a través de la competitividad, no solo a nivel tecnológico o racionalizando operaciones, sino con los valores, por considerarlos herramientas competitivas para el logro de excelentes desempeños por parte de quienes integran la organización.

Se define organización “como el conjunto de personas con los medios adecuados para alcanzar un fin determinado” y se mira desde el punto de vista etológico, como el líder que busca garantizar la supervivencia de género, mediante la cohesión de grupo para obtener el alimento, protección de riesgos, exploración, movilidad, como lo expresó Hernández (2013), al fundamentar las relaciones humanas en la etiología del comportamiento de los animales, como perspectiva de tipo organizacional.

Antes de entrar a definir la cultura organizacional, es necesario desarrollar la relación de los valores profesionales con los organizacionales. Los valores profesionales son los principios que guían las decisiones y acciones en el ejercicio de la profesión y los personales los que obtuvo la persona en el desarrollo y transcurrir de la vida, al ser la empresa un lugar conformado por personas, estas también desarrollan y crean su propia personalidad, lo cual, deviene en bienestar económico, intelectual y personal para el

empleado y la empresa, al tener profesionales con valores según Hamburger (2008) se obtienen beneficios:

[Como] humanizar las relaciones de la empresa, dan sentido a la vida laboral, cohesionan los grupos, aumenta la producción y la calidad de los bienes y servicios, configura la “personalidad” de la organización, genera confianza y credibilidad de los clientes en la empresa, fomentan el sentido de pertenencia en los empleados. (p. 51)

Por consiguiente, la cultura organizacional se construye con el conjunto de creencias y valores que comparten sus miembros frente a los acuerdos, actitudes y procedimientos a realizar, creando así una cultura con estilo propio para pensar, sentir y reaccionar. No existe un consenso general para definirla ya que ciertas disciplinas como la sociología, la antropología y la psicología social se cruzan en cuanto sus definiciones, pero existen ciertos autores que a continuación la definen así:

Kim, Lee & Yu, (2004), pp 341	Valores y normas compartidas de los miembros de la organización.
Rondeau & Wagar, (1998), pp 14	Patrón básico de creencias, supuestos y valores que existen en una organización y que son ampliamente compartidos por sus miembros.
Han, (2012 ), pp 208	Valores y actitudes subyacentes que afectan a la forma en que se hacen las cosas.

Calderón (2003 como se citó en Jaimes y Osorio, 2009) diferencia la cultura empresarial de la organizacional al considerar la primera como valores que orientan y representan la acción empresarial en sus diferentes prácticas y discursos, mientras que la segunda son los comportamientos de la organización en los procesos de trabajo, con dos dimensiones una visible de las conductas observables y una invisible que son los valores y principios.

Para Martínez (2007 como se citó en Jaimes y Osorio, 2009) la cultura tiene su origen en la relación de los seres humanos y afecta la vida cotidiana, “el ser humano crea la cultura, vive en ella, la internaliza pero no es dueño, actúa con ella por la representación y simbolización de sus componentes” (p. 17), es espontánea y no

consciente, pero que dan a la empresa al desarrollar valores, coherencia y consistencia de lo que la empresa quiere ser, es y nunca llegara a ser.

Desde esta connotación, en una de las tesis investigadas el ambiente organizacional se ve reflejado en las especies animales cuando comunican su afecto, dolor, enemigos, hambre, etc., a nivel humano es fundamental la comunicación como seres sociales que tiendan a mantener e implementar un ambiente laboral de convivencia grupal y empresarial para incidir en el rendimiento y productividad de la organización, ya que los puestos de trabajo están conformados por personas con diferentes procesos de formación, cultura y raza (García ,2006, como se citó en Hernández, 2013).

La cultura organizacional no son solo valores compartidos o normas de grupo reconocidas, sino experiencias colectivas que transformen el sistema de reglas, donde los valores no se refuerzan sino que se estimulan. Las empresas buscan el éxito financiero a través de la competitividad, no solo tecnológica o racionalizando las operaciones, sino a través de los valores como herramienta para ser competitivas y viables. Muchas de las empresas que han presentado excelente desempeño, es porque han sido coherentes con sus valores organizacionales al implementarlos con programas o en las decisiones que realizan.

Dentro de la cultura organizacional se tiene en cuenta la ética, ya que es una parte de un sistema de valores y en especial los mencionados, pues quien labora en una empresa, institución educativa o entidad pública o privada, sabe qué hace parte de una organización; y esa organización, forma” una unidad social coordinada deliberadamente y compuesta por dos o más personas, que funcionan de manera más o menos continua para alcanzar una meta o unas metas comunes” (Robins, 2004, p. 81).

Pero siendo la ética un pilar fundamental dentro de cualquier organización, hoy también se hace referencia a la ética organizacional

Como la mejora de la calidad humana, el desarrollo de las potencialidades de cada uno de los miembros de la organización y de la contribución de esta al bien común, una organización eficaz busca que sus miembros sean mejores personas y una ineficaz que sus empleados actúen mal o cometan injusticias. (Guillén, 2008, p. 192)

Dentro de la cultura organizacional los valores se asocian con el desempeño, por los objetivos, estrategias y conductas que se comparten, su ausencia genera comportamientos inadecuados.

Games, Soria et al. (2006 como se citó en De la Peña, 2014) toman para categorizar los valores, en los personales que motivan al individuo como son la felicidad de su familia, bienes, éxito, honor y amistad (lo importante para la persona), los valores ético-sociales que promueven la paz, lo ecológico y la justicia social (lo importante al mundo) , también están, los valores ético-morales que promueven conductas como ser sincero, honesto, responsable, leal solitario, respetando a los demás (actuar con los otros), los competitivos o condicionados socialmente como son la cultura, la inteligencia o el trabajar en equipo.

Por su parte, Planas (2009) afirma:

Los valores se traducen en comportamientos que crean para las empresas valor agregado” y recalca “La inversión al desarrollar una cultura organizacional adecuada en las empresas y fundamentada en valores, es factor de éxito, partiendo de la base de que el recurso humano es el más importante que tiene y la tecnología y demás recursos con los que cuentan son administrados y desarrollados por personas. (p. 18)

No hace parte de este trabajo la profundización en el tema de la ética empresarial, pero en aras de la responsabilidad social y la credibilidad que las empresas deben mantener ante las personas, instituciones y clientes, las empresas deben ser moralmente responsables a nivel corporativo y social, pues se consideran un núcleo para construir sociedad, al ser el valor humano quien se satisface individual como colectivamente, así como afirma Hamburger (2008) “Ética de empresa es equivalente a humanización de empresa y que surtida en el ámbito empresarial, promueve justicia, convivencia, inclusión y calidez entre otros valores” (p. 79).

## **Capítulo 4. El desempeño laboral como éxito organizacional**

El desempeño laboral es esa labor diaria del trabajador y no los conocimientos para hacerlo y que lleva implícita la eficiencia y productividad del trabajador que desarrolla sus actividades para considerarlo idóneo en su labor.

En el contexto organizacional las empresas pretenden alcanzar sus objetivos para no perder su posición en el mercado, por ello implementan procesos administrativos que buscan prestar un mejor servicio a los clientes y acceder a nuevos mercados en aras de fortalecer su clientela y que los conduzcan a nuevos mercados tanto nacionales como internacionales.

Los procedimientos seguidos en una organización ayudan a que las personas sean más efectivas en sus puestos de trabajo y lleva a la empresa a un estándar de calidad en relación con otras que ofrecen servicios similares en el mercado. Los procesos de selección de personal tienen autonomía propia, pero dependen directamente de la gerencia, puesto que las empresas buscan personal competente, idóneo y comprometido.

La globalización ha generado la movilidad de los cargos, exigiendo a la vez personal competitivo en el desempeño laboral a través de los resultados y capacidades exigido a quien es contratado. El éxito de una organización es dada por el talento humano, al aplicar las actitudes, conocimientos, comportamientos y destrezas dentro de su desempeño laboral.

El talento humano es efectivo en su desempeño real de trabajo, por las competencias adquiridas como resultado de un aprendizaje útil y significativo de la labor realizada y su experiencia (Gutiérrez, 2006). Desarrollar competencias en una organización, conlleva procesos administrativos en busca de personas eficaces y eficientes para el cargo requerido, pero no dadas por la cantidad de personas, sino por la calidad de las mismas.

Estudiar los valores permite entender las conductas que motivan el actuar de las personas, pues los valores son adquiridos en la familia, amistades o en el ambiente cultural donde se desenvuelven las personas, llegando a ser fortalecidos a nivel educativo o dentro de un ambiente laboral, pues su fomento y práctica benefician la empresa para un mejor desempeño laboral.

Igualmente, la ausencia de valores se ve reflejada en el trabajo cuando las empresas tienden al fracaso, pero su continua práctica nos permite tener respeto hacia la labor de los demás y los profesionales están llamados a acatar esas normas o principios morales de responsabilidad, respeto, cooperación, iniciativa, libertad, lealtad, compromiso, honestidad entre otros.

Los miembros de una organización deben estar sujetos a unas reglas de cooperación que permitan un clima laboral con límites para quienes lo integran y así generar un mejor rendimiento laboral. Las empresas desarrollan sus valores en torno a la misión y visión que han implementado, pero las personas cuando son contratadas traen preconcebidos valores de lo que se debe hacer y lo que no está permitido, por eso son necesarias las directrices que ostenta la organización a través de un liderazgo de valores corporativos que permitan exigir del empleado el cumplimiento de las tareas asignadas y la responsabilidad del cargo asignado.

Ahora bien, aunque no hace parte fundamental dentro de la temática planteada de esta investigación, es necesario diferenciar los valores organizacionales de las competencias laborales.

Competencia es la capacidad que se adquiere a través de la formación, aprendizaje, experiencia de vida personal y laboral para el dominio de situaciones como de resultados deseados, siendo el eje fundamental en los procesos de selección de personal.

Cada empresa u organización tiene características diferenciales de las otras, pero se relacionan en los mecanismos de gestión por competencias que desarrollan para la integración de su personal, alineando la estrategia de negocios con su capital humano.

El saber está dado por los conceptos y conocimientos que posee la persona, el saber hacer son las habilidades y destrezas que realiza al aplicarlos; y que se relacionan con el saber ser de la persona en su valores o actitudes para asumir responsabilidades y comportamientos, llevando implícito el saber estar cuando existe la buena comunicación y el trabajo colaborativo incursiona en el mercado internacional y busca el mejoramiento de su personal humano.

En diferentes estudios, como la práctica de la enfermería desde una perspectiva sociológica de valores y actitudes en el ejercicio de esta profesión, la evolución de los valores profesionales en enfermería se relaciona con valores sociales de poder,

colectivos y de género, pero al ser la investigadora una docente por más de 20 años, decide vincularlos en su quehacer investigativo, al considerar que los valores hacen parte de la identidad profesional en busca de la excelencia.

Se considera que las estrategias de aprendizaje, no favorecen la práctica de una profesión reflexiva en esta área, pues la adquisición de conocimientos es solo biomédico y muchos se retiran o emigran a otros lugares en busca de respeto y dignidad en su profesión, al no incidir en la salud y bienestar de las personas.

De los comportamientos profesionales se derivan actitudes, que a su vez determinan valores para comprender los valores personales que inciden en escoger determinada profesión y esto es esencial en ciencias sociales, llevando a verificar los valores que inciden en el proceso educativo para la incorporación en el mundo laboral, pues el proceso formativo lleva implícito unos valores que se pueden asumir o desarrollar.

La identidad profesional se relaciona con el compromiso personal y la valoración al trabajo al articular la identidad individual con la colectiva, por eso se realiza un estudio de valores, tipologías, componentes, formación en la sociedad actual y en las profesiones u organizaciones, por ser los valores los que determinan la identidad profesional.

La globalización ha generado la movilidad de los cargos, exigiendo a la vez personal competitivo en el desempeño laboral a través de los resultados y capacidades exigido a quien es contratado. El éxito de una organización es dada por el talento humano, al aplicar las actitudes, conocimientos, comportamientos y destrezas dentro de su desempeño laboral.

El talento humano es efectivo en su desempeño real de trabajo, por las competencias adquiridas como resultado de un aprendizaje útil y significativo de la labor realizada y su experiencia (Gutiérrez (2006). Desarrollar competencias en una organización conlleva procesos administrativos en busca de personas eficaces y eficientes para el cargo requerido, pero no dadas por la cantidad de personas, sino por la calidad de las mismas.

Competencia es la capacidad que se adquiere a través de la formación, aprendizaje, experiencia de vida personal y laboral para el dominio de situaciones como de resultados deseados, siendo el eje fundamental en los procesos de selección de personal.

Cada empresa u organización tiene características diferenciales de las otras, pero se relacionan en los mecanismos de gestión por competencias que desarrollan para la integración de su personal, alineando la estrategia de negocios con su capital humano.

Podría decirse que las competencias atañen a la visión de la organización, es decir, hacia dónde va para optimizar la asignación de los recursos y mejorar la calidad y los valores a la misión o la manera en que se deben hacer las cosas. Cuando se selecciona a alguien, es porque ha reunido las características para el desempeño de un cargo en relación a su formación profesional al pasar por un proceso que evidencia las acciones u omisiones en la labor que podría realizar.

El saber está dado por los conceptos y conocimientos que posee la persona, el saber hacer son las habilidades y destrezas que realiza al aplicarlos; y que se relacionan con el saber ser de la persona en su valores o actitudes para asumir responsabilidades y comportamientos, llevando implícito el saber estar cuando existe la buena comunicación y el trabajo colaborativo. Busca determinar la importancia de los valores, el trabajo en equipo y los valores laborales como ejes fundamentales en una organización moderna.

La solidaridad como valor se encuentra inmersa dentro del trabajo en equipo, al permitir el respeto de las ideas y la ayuda mutua en pro de una mejor productividad. Generalmente los valores inciden en el comportamiento y la opinión que se tiene de las personas y si dentro de un ambiente laboral se comparten los mismos valores, todos buscarán el éxito. Los valores motivan la conducta humana y en el trabajo definen el grado de satisfacción sin que implique lo moral, conforme a escala de importancia que cada quien les da, pues supone expectativas personales en torno a su ambiente laboral.

Un grupo puede tener expectativas y adquirir o no compromisos, un equipo es el que toma decisiones en consenso que posibilitan la eficiencia y eficacia de la organización y al tener sentido de pertenencia, hay un objetivo común y existe un liderazgo.

Es necesario identificar los parámetros por los cuales algunos profesionales no generan sentido de permanencia y pertenencia con las empresas, por eso, se realizó un estudio frente a lo que denomina la Generación Y, acudiendo a una ONG como punto de partida para entender la problemática planteada.

La gestión de recursos humanos en las empresas se ha visto avocada por los cambios económicos de la globalización y el crecimiento de los capitales, así como la

modernización tecnológica, de la misma forma, los jóvenes y profesionales han cambiado, por ciertos estereotipos o prejuicios que ellos consideran la sociedad les hace y los afecta al no permitirles generar compromiso alguno con las empresas.

Bajo estas circunstancias, muchas organizaciones manifiestan tener dificultades para retener a sus talentos. Fenómenos como la creciente inserción de jóvenes profesionales al mercado laboral ha llevado a que las organizaciones deban repensar sus prácticas de gestión, ante un grupo de profesionales que tienen distintas demandas e intereses en comparación con una fuerza laboral más madura. (Díaz, 2014, p. 15)

Por tal motivo, las empresas están desplegando esfuerzos, para evitar la insatisfacción laboral y la rotación de personal. Las nuevas generaciones buscan cambios en la sociedad y a muchos les atrae la docencia, por eso cuando se implementó la ONG en Chile, acudieron muchos docentes, pues su misión es brindar por un día una educación de calidad a todos los niños de Chile. Las actuales empresas han emprendido cambios en cuanto a sus creencias, costumbres y valores, para que sus empleados asuman roles más flexibles y exista mayor compromiso en el talento humano.

El costo en las empresas por los cambios de personal son muy altos, por eso, buscan retener a los talentosos en su organización, ya que el 75% busca trabajo, el 43% busca más dinero y el 35% es insatisfacción laboral, consideran que el compromiso de un profesional está dado por sus aportes y su permanencia en la empresa, cuando su labor da los resultados esperados, por eso, se busca pasar de un talento humano individual a uno organizativo que permita un entorno de satisfacción laboral. Ese compromiso puede generar conocimiento, separación o infidelidad con la empresa.

El autor Díaz (2014) argumenta que el compromiso influencia el comportamiento y la motivación, lo cual repercute en una acción de conductas no acordes para la organización. Las características del compromiso son el deseo (afectivo, apoyo), necesario (permanencia) y exigencia o normativo (sentirse obligado o en deuda), es decir, se quiere, se necesita y se debe.

El compromiso hacia una empresa se manifiesta en seguir una directriz, tener bienestar, trabajar en equipo, ser valorado y poder participar, máxime cuando existe conexión entre líderes y empleados, pero la relación más significativa se da en razón de la edad, género, status, salario y educación. Pero los valores deberían preexistir a ese

tipo de compromisos, pues los valores son el reflejo de su práctica e influyen en el compromiso organizacional que es más una relación humana que relación laboral.

Las empresas están demandando personal diferente del de hace algunos años, por eso, los gerentes y directivos buscan personal que se adapte y brinde valor agregado a la empresa, porque los resultados no se consiguen por si solos, sino con el grupo de habilidades, fortalezas y valores de quienes comparten la organización. Gutiérrez (2016). Los departamentos de personal conocen las generaciones a nivel laboral, ellas son: los Baby Boomers (1946-1964): los que actualmente tienen entre 50 y 68 años aproximados, Generación X (1965-1978): los que actualmente tienen entre 36 y 49 años aproximados y Generación Y o Millennials (1979-1996): los que actualmente tienen entre 18 y 35 años aproximados.

La generación Y busca presionar para mejorar la cultura organizacional y ha llevado a que cada generación entienda de forma distinta los valores, antes debían tener razones para no dejar un empleo, a esta generación se le deben dar razones para quedarse, pues son *multitasking*, pero a su vez debe ser atractivo, de diversión, flexible y que les permita disfrutar el trabajo, así como el aprendizaje y el desarrollo.

Una persona insatisfecha laboralmente es infeliz, afecta su entorno y una persona satisfecha es una persona feliz, por tal razón, ser enriquecido en el trabajo trae satisfacción y motivación, pues el ambiente laboral afecta las actitudes y comportamiento del trabajador. El compromiso se manifiesta si el empleado al desarrollar sus habilidades y capacidades le asegura el empleo y que en reciprocidad les produce valor, como el salario o un ascenso, es decir, se proporciona las cosas que la persona valor.

La ética profesional hace parte del desempeño laboral, pues cada profesión cuenta con unos deberes y derechos, no solo se refiere a las profesiones, sino a toda aquella actividad u oficio que se pone al servicio de la sociedad, el título no representa las cualidades éticas para ser un buen profesional, sino una calidad que acredita el ejercicio de una profesión u oficio determinado.

Para que un profesional pueda tener un buen desempeño laboral debe tener vocación entrañable por lo que quiere hacer en su futuro y por lo que va a ejercer por el resto de su vida, pero que al ser desarrollada bajo una ética profesional, genere conciencia de

responsabilidad en la ejecución de la profesión y en el ámbito laboral, pues se ve reflejada en sus actitudes frente al desempeño laboral.

## Conclusiones

Los antecedentes que conforman la investigación y sus conclusiones aportarán a la institución y en especial a los futuros egresados o actuales profesionales, unos hallazgos que servirán de retroalimentación para comprender que en los procesos de selección de personal, se han implementado nuevas formas de valoración de un profesional como aspirante a un cargo y la información será clave para orientar el proceso enseñanza-aprendizaje en la labor docente, por eso, presento las siguientes conclusiones y sugerencias del trabajo realizado:

- Tanto la moral como la ética buscan formar un buen carácter para enfrentar la vida con conciencia de lo humano. La moral se configura con el vivir de los hombres y pueden ser religiosas o seculares, esta última no recurre a Dios para fundamentar sus valores.
- El acto moral es la aplicación de las normas morales o moralidad, entonces la moral dice qué debe hacer o debe ser y el acto moral lo que se hace o lo que es y el elemento del acto moral son los valores. El estudio de la ética se llama deontología o teoría de los deberes y abarca diferentes formas de pensamiento filosóficas o de doctrinas.
- La ética es objeto de estudio de la teoría de los valores o axiología, la ética estudia la moral y esta a su vez las normas, la moralidad es la aplicación de las normas estas postulan deberes. La axiología descubre la ciencia de lo valioso, da solución a problemas que la forman como su objetividad- subjetividad, origen, jerarquiza.
- La filosofía moral es la ética y esta forma parte de la vida cotidiana. Los valores que determinan una ética cívica son la igualdad y la libertad. Se debe complementar la ética de la buena intención individual con la ética de las organizaciones
- Podría decirse que los valores son anhelos y deseos que guían el comportamiento de las personas, son deseos, creencias, ideas de lo que es correcto o equivocado, bueno o malo, se adquieren por los espacios en que se aprenden e internalizan, se transmiten de generación en generación, pueden ser religiosos, morales, estéticos, políticos, culturales de sentimientos, éticos, económicos, etc.; pueden ser objetivos o subjetivos.

- Más que controles de vigilancia, la cultura basada en valores, orientan las decisiones de los empleados. Los valores son directrices que definen lo deseable, tienen sentido, se defienden y proporcionan normas de aceptación que permiten la aceptación humana.
- Una empresa ética es una empresa competitiva, en razón de la credibilidad y la confianza, los valores éticos valen en el mundo empresarial y personal. Los valores éticos se relacionan directamente con el desempeño laboral y en la medida en que se practiquen estos valores éticos, existirá una mayor disposición para el trabajo.
- Los valores son requisito de supervivencia para una organización, pero debe involucrarse a los empleados con un diálogo activo para que los apropien. Los valores no se deben implementar a través de medios informáticos o de folletos, deben ser llevados a la práctica por medios coherentes a los empleados.
- Los valores son una realidad empresarial que orienta las decisiones, conductas, construyen carácter, se refleja en los comportamientos, se adquieren de diversas formas, no se pueden imponer, están vinculados en las organizaciones para dar sentido, hacen parte de la misión y cultura de la organización, finalmente se consolidan con su práctica.
- Los valores éticos se relacionan directamente con el desempeño laboral y como la tecnología llevará la desaparición de ciertos puestos de trabajo, es necesario ser competitivo, pero mucho más ser un profesional y persona con valores.
- Se puede sugerir que los valores generan un interés social y educativo, encontrándose en todos los currículos educativos y aunque no sean enseñados como los contenidos disciplinares, los profesores deben permitir su desarrollo frente a situaciones que los alumnos experimenten, para que los puedan interiorizar.
- Educar en valores no es fácil, muy seguramente porque los jóvenes tienen su propia escala de valores y más aún cuando consideran que un título los habilita para determinada habilidad y no necesitan más, por ello, la labor del docente, no debe solo ser transmitir saberes, sino orientar a aquellos que asumirán los desafíos de la sociedad actual.
- Se sugiere un adecuado seguimiento desde la academia, para que los futuros egresados y actuales profesionales, se empapen de los requerimientos y

estrategias requeridas por las organizaciones en lo atinente a la cultura organizacional y desempeño laboral y los valores organizacionales, pues estos últimos son reconocidos universalmente por inversionistas, consumidores, clientes y personas en general ante la preocupación latente del cuidado de los seres vivos, el medio ambiente, la tierra y el futuro de la humanidad en este planeta.

## Referencias

- Aranguren, J. L. (1994). *Ética en obras completas*. Madrid: Trotta Vol. II.
- Briceño, C. (2004). *Valores organizacionales y gerenciales en la Empresa*. Bogotá. Panamericana.
- Cobo, J. M. (1993). *Educación Ética*. Madrid: Endymion.
- Cortina, A. (2009). *El mundo de los valores*. Bogotá: Editorial El Búho Ltda.
- Dalton, C. (2006). When organizational values are mere rhetoric. *Business Horizons*, 49 (5), 345.
- De la Peña, Y. (2014). *Valores Laborales y Trabajo en Equipo*. Guatemala: Para conferir título de Psicóloga Industrial Organizacional. Facultad de Humanidades. Universidad Rafael Landívar.
- Díaz, P. (2014). *Compromiso y Satisfacción Laboral como factores de permanencia: Generación Y*. Bogotá: Universidad de Chile.
- García, S., & Dolan, S. L. (1997). *La dirección por valores. El cambio más allá de la dirección por objetivos*. Madrid: McGraw-Hill.
- Garfield, Ch. (1992). *Los empleados son primero*. México. McGraw-Hill.
- Garza, J. (2004). *Valores para el ejercicio profesional*. México: McGraw-Hill.
- Guillen, P. (2008). *Ética en las Organizaciones*. España. Pearson.
- Gutiérrez, M. (2006). *Énfasis de gestión por competencias*. Bogotá: Facultad Administración de Empresas. Universidad Externado de Colombia.
- Gutiérrez, T. (2016). *Competencias Gerenciales*. Bogotá. Ecoe Ediciones.
- Hamburger, F., A. (2008). *Los Valores Corporativos en la Empresa*. Bogotá. Paulinas.
- Hernández, J. (2013). *El Liderazgo Organizacional: Una aproximación desde la perspectiva Etiológica*. Bogotá. D.C.: Maestría en Dirección y Gerencia de Empresa. .
- Hessen, J. (1981). *Teoría del conocimiento*. Madrid. Espasa-Calpe.

- Hortta, E., & Rodríguez, V. (1994). *Ética General*. Bogotá. Universidad de la Sabana. Editorial Presencia Ltda.
- Jaimés, S., & Osorio, Á. (2009). *La cultura organizacional y la gestión del conocimiento (análisis en una muestra de empresas de telecomunicaciones ubicadas en Bogotá)*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.
- Jiménez, J. (2008). *El valor de los Valores en las Organizaciones*. Caracas-Venezuela: Cograf Comunicaciones.
- Moreno, C., & Del Cerro, S. (2009). *Valores empresariales: de la teoría a la práctica*. Obtenido de Universidad Rmón Yull: <http://www.url.edu/ethos/wp-content/uploads/2012/11/VALORES-EMPRESARIALES.pdf>
- Robins, S. & Judge T. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México. Pearson
- Silíceo, A. (1997). *Líderes para el Siglo XXI*. México. McGraw-Hill.
- Taboada W. (2006). *Ética Actual y Profesional*. México. Thomson.
- Torres, Z. (2010). *Introducción a la ética*. Colonia San Juan Tláhuac. Delegación Azcopotzalco: Grupo Editorial Patria. Primera Edición.
- Yarce, J. (2014). *Cuáles son tus valores*. Bogotá . Panamericana.

## Anexos

### FORMATO RAE 01

<b>Fecha en el que se hace el RAE</b>	Abril 22 de 2017
<b>Tipo de documento</b>	Digital
<b>Descriptores de búsqueda</b>	
<b>Título</b>	Valores éticos y Desempeño laboral de los empleados universitarios del sector público.
<b>Autor (es)</b>	Hugo A. Quintero Bravo y Francisco J. Guerrero Vargas
<b>Lugar de trabajo y filiación</b>	TELOS. Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales. UNIVERSIDAD Rafael Bellosó Chasín Volumen 6 (3) 407-419. 2004
<b>Publicación</b>	Valores éticos y Desempeño laboral de los empleados universitarios de sector público. Ethical Values and University Employee Efficiency in the Public University Sector Hugo a. Quintero Bravo y Francisco J. Guerrero Vargas.
<b>Palabras claves</b>	Valores éticos, desempeño laboral, correlación.
<b>Descripción del contenido</b>	<p>Los valores éticos en general generan discusión en las organizaciones que forman parte de una sociedad y más en el mundo actual. En el entorno empresarial u organizacional son tratados de forma racional y permiten criterios coherentes en relación a las decisiones que se adoptan. Los valores éticos son la guía de cómo se debe ser y actuar para conseguir los fines propuestos.</p> <p>Buscaron determinar los valores que más se desarrollaban en el ámbito universitario, llevándolos a hacer una relación de valores en torno a Dolan (1997) y la filosofía de Gestión de la misma universidad de Zulia, con valores de honestidad, democracia, sinceridad, lealtad, solidaridad, confianza, respeto.</p> <p>Los valores éticos según Pérez (1998) son realidades cuya posesión perfecciona el ser humano en lo más profundo de su ser, perfecciona su capacidad de autogobierno: libertad. En cuanto al desempeño laboral, hacen la relación de como los valores éticos permiten dirigir al triunfo la organización, cuando el empleado en su capacidad y esfuerzo, los lleva a ser más productivos y eficientes.</p> <p>Se asumen los valores éticos de honestidad, democracia, sinceridad, lealtad, solidaridad, confianza, respeto.</p>

<b>Objetivo</b>	Hacer lineamientos de reflexión acerca de los valores éticos que forman la visión de la organización, para un mejor desempeño laboral en torno a lo humanístico.
<b>Metodología</b>	Descriptiva, no experimental y transversal
<b>Resultados</b>	<p>Correlacionados y analizados los indicadores con el valor honestidad en el desempeño laboral, los empleados tienden a manifestar de manera débil los valores de disponibilidad, responsabilidad y cantidad del trabajo.</p> <p>En cuanto a la democracia se correlaciona positivamente con la cantidad, calidad y el cooperativismo, pero no existe correlación en el indicador sinceridad y desempeño laboral. Si se practica la lealtad de forma débil se aprecia el cooperativismo y la iniciativa.</p> <p>Si se practica la solidaridad, se aprecia una mayor disponibilidad y responsabilidad y con la confianza se aumenta el cooperativismo.</p>
<b>Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los valores éticos se relacionan directamente con el desempeño laboral.</li> <li>• Teniendo en cuenta los valores éticos que se relacionaron para la investigación la democracia, confianza, sinceridad y respeto, no se practican casi en el ámbito universitario.</li> <li>• Tienen los empleados disposición para el trabajo en valores de responsabilidad y criterios de cantidad, no tanto el cooperativismo, la iniciativa y la calidad.</li> <li>• La sinceridad no tuvo relación con ninguno de los parámetros de desempeño laboral.</li> <li>• En la medida en que se practiquen estos valores éticos, existirá una mayor disposición para el trabajo.</li> </ul>
<b>Fuentes<sup>1</sup></b>	<p>El número de citas en el artículo es de 18 y las que se relacionan con el tema de interés son 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gamargo, R. y Rojas, J. (1998). Docencia y Valores. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertados (UPEL).Caracas.</li> <li>• García, S. y Dolan, S. (1997). La Dirección por Valores. España: Editorial Mc Graw Hill de España, SAU.</li> <li>• Kerlinger, F. (1997).Investigación del comportamiento. Técnicas y Metodología. Editorial Interamericana. México.</li> </ul>

<b>RAE realizado por</b>	SBF
--------------------------	-----

## FORMATO RAE 02

<b>Fecha en el que se hace el RAE</b>	Abril 22 de 2017
<b>Tipo de documento</b>	Digital
<b>Descriptores de búsqueda</b>	
<b>Título</b>	Valores y Actitudes profesionales
<b>Autor (es)</b>	Anna Ramió Jofre
<b>Lugar de trabajo y filiación</b>	Departamento de Sociología y Análisis de las organizaciones. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Barcelona. Mayo de 2005.
<b>Publicación</b>	TESIS DOCTORAL. Valores y Actitudes Profesionales. Estudio de la práctica profesional enfermera en Catalunya. Anna Ramio Jofre. Mayo de 2005
<b>Palabras claves</b>	NA
<b>Descripción del contenido</b>	<p>El estudio se centra en la práctica de la enfermería desde una perspectiva sociológica de valores y actitudes en el ejercicio de esta profesión, al incidir en la salud y bienestar de las personas.</p> <p>La evolución de los valores profesionales en enfermería puede considerarse relacionados con valores sociales, de poder, colectivos y de género, pero al ser la investigadora una docente por más de 20 años, decide vincularlos en su quehacer investigativo, al considerar que los valores hacen parte de la identidad profesional en busca de la excelencia.</p> <p>Se considera que las estrategias de aprendizaje, no favorecen la práctica de una profesión reflexiva en esta área, pues la adquisición de conocimientos es solo biomédico y muchos se retiran o emigran a otros lugares en busca de respeto y dignidad en su profesión.</p> <p>De los comportamientos profesionales se derivan actitudes, que a su vez determinan valores para comprender los valores personales que inciden en escoger determinada profesión y esto es esencial en ciencias sociales, llevando a verificar los valores que inciden en el proceso educativo para la incorporación en el mundo laboral, pues el proceso formativo lleva implícito unos valores que se pueden asumir o desarrollar.</p> <p>La identidad profesional, se relaciona con el compromiso personal y la valoración al trabajo, al articular la identidad individual con la colectiva, por eso, se realiza un estudio de valores, tipologías, componentes, formación en la sociedad actual y en las profesiones u organizaciones, por</p>

	<p>ser los valores los que determinan la identidad profesional.</p> <p>Se realiza un análisis del término “valor” desde lo general a lo concreto y el análisis objeto de estudio se centra en; concepto y naturaleza de los valores, tipologías, componentes y funciones, los valores en la sociedad actual y la formación en valores, como valores profesionales en las organizaciones.(p. 39).</p>
<b>Objetivo</b>	Busca identificar y analizar los problemas que percibe la profesión de enfermería, en el proceso de socialización, con el entorno en que se desenvuelven estos profesionales, pero con relación a los valores y actitudes puestos en su práctica.
<b>Metodología</b>	Descriptiva, interpretativa y cualitativa.
<b>Resultados</b>	<p>Los valores que encontraron significado en esta profesión son: responsabilidad, justicia, respeto, creatividad, autonomía y compromiso. Las actitudes con más relevancia son: escucha, privacidad, paciencia, confianza y confidencialidad.</p> <p>El profesional cuenta con conocimientos y habilidades en conjunto con actitudes y valores, que deben llevar a mejorar el entorno social donde se desempeñen. Estudiar los valores permite una mejor comprensión de los diferentes fenómenos y relaciones entre las personas.</p>
<b>Conclusiones</b>	<p>Los valores históricamente han evolucionado y unos pasan a ser más relevantes que otros a causa del aumento del nivel de vida, llegándose a impregnar de materialismo (eficacia, apariencia, confort, éxito, individualismo). (Vidal 1998:66)Son valores acompañados de actitudes de supervivencia: relativismo, conveniencia, pragmatismo y pasividad social.</p> <p>Los valores pueden ser organizados como un sistema que opera por códigos de conducta y su origen está en el contexto socio- cultural en el que evoluciona (Rocher, 1973:79).</p>
<b>Fuentes</b>	<p>El número de citas en la Tesis Doctoral es de 246 y las que se relacionan con el tema de interés son 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lewis, Hunter. La cuestión de los valores humanos. Barcelona. Gedisa</li> <li>• Otefried Hoffe, (1994).Diccionario de Ética. Barcelona: critica.</li> <li>• Derisi, Octavio (1979) Max Scheler. Ética Material de los Valores. Madrid: Magisterio Español. Colección Crítica Filosófica.</li> </ul>
<b>RAE realizado por</b>	SBF

### FORMATO RAE 03

<b>Fecha en el que se</b>	Abril 22 de 2017
---------------------------	------------------

<b>hace el RAE</b>	
<b>Tipo de documento</b>	Digital
<b>Descriptores de búsqueda</b>	
<b>Título</b>	Propuesta de mejoramiento para los procesos de selección, capacitación y evaluación de desempeño, integrada al sistema de gestión de calidad de Servientrega. 2007.
<b>Autor (es)</b>	María Isabel Rodríguez Bolívar
<b>Lugar de trabajo y filiación</b>	Universidad de la Salle. Facultad de Contaduría Pública. Área de Auditoría.
<b>Publicación</b>	Tesis de Grado para optar la especialidad de Auditor. Recuperado Abril 22 de 2017. <a href="http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/4836/17001336.pdf?sequence=2">http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/4836/17001336.pdf?sequence=2</a>
<b>Palabras claves</b>	NA
<b>Descripción del contenido</b>	<p>En el contexto organizacional las empresas pretenden alcanzar sus objetivos para no perder su posición en el mercado, por ello, implementan procesos administrativos que buscan prestar un mejor servicio a los clientes y acceder a nuevos mercados en aras de fortalecer su clientela y que los conduzcan a nuevos mercados tanto nacionales como internacionales.</p> <p>Los procedimientos seguidos en una organización ayudan a que las personas sean más efectivas en sus puestos de trabajo y lleva a la empresa a un estándar de calidad en relación con otras que ofrecen servicios similares en el mercado. Los procesos de selección de personal tienen autonomía propia, pero dependen directamente de la gerencia, puesto que las empresas buscan personal competente, idóneo y comprometido.</p> <p>Servientrega fue creada el 29 de Noviembre, con el propósito de hacer entregas las 24 horas, tuvo sus inicios en las ciudades de Bogotá, Cali y Buenaventura por medio de flotas intermunicipales como Velotax, Flota Magdalena y Expreso Bolivariano y taxis de servicio urbano, en 1990 se consolida como la líder del mercado, en 1993 incursiona en el mercado internacional y busca el mejoramiento de su personal humano.</p>
<b>Objetivo</b>	Estructurar propuesta de mejoramiento para el proceso de selección de personal en Servientrega S.A., investigando los procesos de selección, capacitación por competencias y evaluación de desempeño.
<b>Metodología</b>	La investigación es descriptiva y quedo sujeta a la empresa su aplicación, utilizaron para la recolección de datos una entrevista semiestructurada por medio de un cuestionario contentivo de trece preguntas.

<b>Resultados</b>	<p>Se determinaron factores que brindan permanencia en esta compañía, muchos no se desempeñan en actividades acordes a su preparación profesional y el desempeño laboral se da en las diferentes áreas de capacitación, aunque son muchos los rasgos a definir en un proceso de selección de personal, para esta fecha no se tenían en cuenta los valores éticos organizacionales, sino las competencias laborales.</p> <p>La competencia es un individuo en su relación con el ser, el saber y saber hacer de una labor en determinado contexto, la competencia para Riveros (2005) “Está básicamente concentrada en comportamientos visibles en los candidatos que permite predecir un rendimiento eficaz, eficiente y superior (con respecto a otros candidatos) en el puesto de trabajo, comportamientos que deben referirse a ciertos conocimientos, habilidades y actitudes “.</p> <p>Se efectúa la diferencia entre competencia laboral y profesional, la primera es resultante de la experiencia en su desempeño productivo y la segunda, son las habilidades y destrezas que le permiten de forma autónoma ejercer su actividad profesional. Dentro de las pruebas psicotécnicas que realizaban las empresas en su momento se empieza a revelar los valores éticos organizacionales erigidos en las actuales empresas, pero que en su momento eran personalidad, inteligencia y aptitud, también se evaluaba el desempeño, siendo la relación entre cantidad y calidad del trabajo, siendo el seguimiento de la labor profesional para valorar la actuación del trabajador.</p>
<b>Conclusiones</b>	<p>La tecnología llevara a la desaparición de ciertos puestos de trabajo, por eso se es necesario ser competitivo, llegaron a definirse y unificarse los perfiles laborales basados en competencias para buscar eficiencia laboral y disminución de la formación empresarial, conforme a las normas ISSO 9001:2000 en su momento.</p>
<b>Fuentes</b>	<p>El número de citas en el artículo son 22 y las que se relacionan con el tema de interés son dos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SILVA, Guzmán, María Angélica. Selección por competencias. Revista Empresarial &amp; Laboral. Bogotá, Colombia. Febrero –marzo 2005. Año 10 No. 61: 50 p. RIVEROS, Eliana.</li> <li>• Evaluación estandarizada del comportamiento del candidato. Revista Empresarial &amp; Laboral. Bogotá, Colombia. Febrero-Marzo 2005. Año 10 No. 61: 50 p.</li> </ul>
<b>RAE realizado por</b>	SBF

#### FORMATO RAE 04

<b>Fecha en el que se hace el RAE</b>	Abril 22 de 2017
<b>Tipo de documento</b>	Digital

<b>Descriptor de búsqueda</b>	
<b>Título</b>	La cultura organizacional y la gestión del conocimiento (análisis en una muestra de empresas de telecomunicaciones ubicadas en Bogotá).
<b>Autor (es)</b>	Sebastián Alfonso Jaimes Beltrán. Álvaro Andrés Osorio Rodríguez
<b>Lugar de trabajo y filiación</b>	Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. 2009.
<b>Publicación</b>	La cultura organizacional y la gestión del conocimiento: Estudio exploratorio en una muestra de empresas de telecomunicaciones ubicadas en Bogotá. Recuperado Abril 22 de 2017 de <a href="http://javeriana.edu.com/biblos/tesis/economía/tesis%20218.pdf">javeriana.edu.com/biblos/tesis/economía/tesis 218.pdf</a>
<b>Palabras claves</b>	Gestión del conocimiento, cultura organizacional, valores organizacionales, innovación, tecnología, transferencia de conocimiento y cultura de aprendizaje.
<b>Descripción del contenido</b>	<p>Es una investigación empírica que busca encontrar la relación entre cultura, valores y gestión del conocimiento, utilizando para ello una empresa de carácter tecnológico, su infraestructura y ventas, la cual abarca televisión, telefonía y radio.</p> <p>Las organizaciones garantizan una real gestión de conocimiento con la cultura y los valores. Los valores de la empresa se relacionan con la cultura. Para Flamholtz (2002) las organizaciones tienen una cultura o conjunto de valores que influyen en el modo en que las personas se comportan en diferentes áreas con clientes, en el rendimiento o la innovación.</p> <p>Calderón (2003) diferencia la cultura empresarial de la organizacional al considerar la primera como valores que orientan y representan la acción empresarial en sus diferentes prácticas y discursos, mientras que la segunda son los comportamientos de la organización en los procesos de trabajo, con dos dimensiones una visible de las conductas observables y una invisible que son los valores y principios.</p> <p>Para Martínez (2007) La cultura tiene su origen en la relación de los seres humanos y afecta la vida cotidiana, “el ser humano crea la cultura, vive en ella, la internaliza pero no es dueño, actúa con ella por la representación y simbolización de sus componentes”, es espontánea y no consciente, pero que dan a la empresa al desarrollar valores, coherencia y consistencia de lo que la empresa quiere ser, es y nunca llegara a ser.</p> <p>Los valores organizacionales representan la filosofía de una empresa que busca el éxito bajo la dirección común de los empleados y los lineamientos de conducta diaria. Schermerhorn (2004), menciona que “los valores compartidos ayudan a convertir las actividades de rutina en acciones valiosas e importantes, a vincular a la organización con valores importantes de la sociedad y pueden proporcionar una fuente muy especial de ventaja competitiva. En las organizaciones, lo que funciona para una</p>

	<p>persona se les enseña a los nuevos miembros como la forma correcta de pensar y sentir. Entonces, se atribuyen valores importantes a estas soluciones para los problemas cotidianos.”</p> <p>El líder de la empresa es el que implementa y desarrolla los valores corporativos, son entonces los valores los que desarrollan la cultura, del mismo modo, inciden en el éxito, la igualdad y el trabajo unificado.</p>
<b>Objetivo</b>	Hacer lineamientos de reflexión acerca de los valores éticos que forman la visión de la organización, para un mejor desempeño laboral en torno a lo humanístico.
<b>Metodología</b>	Descriptiva, no experimental y transversal
<b>Resultados</b>	<p>Correlacionados y analizados los indicadores con el valor honestidad en el desempeño laboral, los empleados tienden a manifestar de manera débil los valores de disponibilidad, responsabilidad y cantidad del trabajo.</p> <p>En cuanto a la democracia se correlaciona positivamente con la cantidad, calidad y el cooperativismo, pero no existe correlación en el indicador sinceridad y desempeño laboral. Si se practica la lealtad de forma débil de aprecia el cooperativismo y la iniciativa.</p> <p>Si se practica la solidaridad, se aprecia una mayor disponibilidad y responsabilidad y con la confianza se aumenta el cooperativismo.</p>
<b>Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más que controles de vigilancia, la cultura basada en valores, orientan las decisiones de los empleados.</li> <li>• Una empresa ética es una empresa competitiva, en razón de la credibilidad y la confianza, valores éticos estos que valen en el mundo empresarial y personal.</li> <li>• Los valores son directrices que definen lo deseable, tienen sentido, se defienden y proporcionan normas de aceptación que permiten la aceptación humana.</li> <li>• Los valores éticos se relación directamente con el desempeño laboral.</li> <li>• En la investigación los valores éticos relacionados fueron la democracia, confianza, sinceridad y respeto pero no se practican casi en el ámbito universitario.</li> <li>• Tienen los empleados disposición para el trabajo en valores de responsabilidad y criterios de cantidad, no tanto el cooperativismo, la iniciativa y la calidad.</li> <li>• La sinceridad no tuvo relación con ninguno de los parámetros de desempeño laboral.</li> <li>• En la medida en que se practiquen estos valores éticos, existirá una</li> </ul>

	mayor disposición para el trabajo.
<b>Fuentes<sup>2</sup></b>	<p>El número de citas en el artículo es de 18 y las que se relacionan con el tema de interés son 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gamargo, R. y Rojas, J. (1998). Docencia y Valores. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertados (UPEL).Caracas.</li> <li>• García, S. y Dolan, S. (1197). La Dirección por Valores. España: Editorial Mc Graw Hill de España, SAU.</li> <li>• Kerlinger, F. (1997).Investigación del comportamiento. Técnicas y Metodología. Editorial Interamericana. México.</li> </ul>
<b>RAE realizado por</b>	SBF

### FORMATO RAE 05

<b>Fecha en el que se hace el RAE</b>	Abril 22 de 2017
<b>Tipo de documento</b>	Libro
<b>Descriptores de búsqueda</b>	
<b>Título</b>	El mundo de los valores. “ Etica Mínima y Educación”
<b>Autor (es)</b>	Adela cortina
<b>Lugar de trabajo y filiación</b>	Consejería de la Educación y Ciencia de la generalidad Valenciana. España. Séptima reimpresión 2009.
<b>Publicación</b>	Adela Cortina. El mundo de los valores. Editorial El Búho Ltda. 2009.
<b>Palabras claves</b>	NA
<b>Descripción del contenido</b>	<p>Los valores son fundamentales en el ser humano, con ellos se puede estimar o desestimar algo, pero al mismo tiempo son escurridizos, pues su práctica es compleja y muchas veces se quedan en el papel aunque nunca pasen de moda, aunque muchos aducen la educación en valores, no saben que tampoco son idóneos para definirlos al ser religiosos (lo sagrado, lo trascendente), morales, estéticos (belleza, la elegancia) o útiles al propio bienestar. Lo importante es la coherencia de lo que se vive, con lo que se sabe y se hace y esto no escapa a la moral como valor, pero los valores actitudes y conductas están relacionados aunque no son lo mismo.</p> <p>La moral lleva implícita reglas de conducta en el ser humano acordes con la persona y la sociedad, está relacionada con el tiempo, la libertad y el actuar del hombre en todas sus dimensiones, la moral significa costumbre y deriva del latín more, pero no define lo bueno o lo malo, todos los seres</p>

	<p>humanos son morales y cuando se hace referencia a la moral y los valores tenemos que recurrir a la ética pues son muy afines.</p> <p><b>Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.</b> Jiménez, Juan C.</p> <p>Los valores no son objetos, cosas o personas, está en la cosa que lo contiene, por ejemplo si decimos que algo es hermoso, o que una persona es solidaria, justa o buena se le está asignando un valor y así queramos condensarlos nunca podrá dárseles una forma, ya que los valores son cualidades que se expresan a través de adjetivos calificativos, pero que no se pueden captar a través de los sentidos, pero son reales.</p> <p>La moral y la ética generalmente son sinónimas y significan prácticamente lo mismo al provenir del griego (ethos) y latino (mos) al ser el carácter y la costumbre, las que refieren un tipo de saber y orientan un buen carácter, al considerar que alguien puede estar muy bien calificado pero como persona es inaceptable. Así mismo son las empresas, instituciones o sociedades. A nivel filosófico moral y ética son dos saberes diferentes, la moral está presente en la persona y en la sociedad y es cotidiana, la ética se reflexiona filosóficamente y nace a la vez con la filosofía (filosofía moral o ética). José Luis Aranguren les otorga dos opiniones: la moral sería “moral vivida” y la ética “moral pensada”. Entonces la moral hace parte de la vida cotidiana, pueblos y forja un buen carácter, la ética es reflexionar en la moralidad cotidiana y es creada por filósofos.</p> <p>La ética al indagar la existencia de la moral, indaga a la vez los rasgos de los valores, principio, normas llamados morales. Cuando se hace referencia a los distintos tipos de valores no solo los morales nos lleva a presentar tipografías o clasificaciones sobre el entorno y es ahí donde según Ortega se acude a la “ética de los valores”.</p> <p>Max Scheler realizó una clasificación de valores desde el polo positivo y negativo:  Los valores agradables y desagradables: placer/ dolor, alegría/ pena.  Valores vitales: noble/vulgar, fuerte/ débil  Valores culturales o espirituales: Estético: bello/feo, Ético jurídicos: justo/injusto, Especulativos: verdadero/falso, religiosos: sagrado/profano</p> <p>Para Ortega y Gasset (1947:335) los valores específicamente morales son: la libertad, la justicia, la honestidad, la solidaridad, la tolerancia, la disponibilidad al dialogo y el respeto.</p>
<b>Objetivo</b>	Realiza una caracterización de los valores desde el punto de vista filosófico de Kant, para definir los valores como cualidades que permiten

	acondicionar el mundo y hacerlo más habitable para hacer lo bueno y dar lo mejor de sí.
<b>Metodología</b>	Descriptiva e interpretativa
<b>Resultados</b>	Se debe tener conocimiento de los valores y ponerlos en práctica. “Porque la coherencia entre lo que se sabe y lo que se vive es, el más apetecible valor humano y debe existir coherencia entre lo que se vive y lo que se enseña”
<b>Conclusiones</b>	<p>Tanto la moral como la ética buscan formar un buen carácter para enfrentar la vida con conciencia de lo humano.</p> <p>La filosofía moral es la ética y esta forma parte de la vida cotidiana. Los valores que determinan una ética cívica son la igualdad y la libertad.</p> <p>Se debe complementar la ética de la buena intencionalidad individual con la ética de las organizaciones</p> <p>La moral se configura con el vivir de los hombres y pueden ser religiosas o seculares, esta última no recurre a Dios para fundamentar sus valores</p>
<b>Fuentes</b>	<p>El número de citas en el texto son 45 y las que se relacionan con el tema de interés son 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Frondizi, Ruggero. ¿Que son los valores? Introducción a la axiología. México. Fondo de Cultura Económica, 1968 (4° edición).</li> <li>• Cobo, Juan Manuel. Educación Ética. Madrid. Endymion. 1993.</li> <li>• Aranguren, José Luis. Ética en obras completas. Madrid .Trotta Vol. II., p. 159-502.</li> <li>• Cortina, Adela. Ética Mínima. Madrid. Tecnos. 1986</li> </ul>
<b>RAE realizado por</b>	SBF

### FORMATO RAE 6

<b>Fecha en el que se hace el RAE</b>	Abril 22 de 2017
<b>Tipo de documento</b>	Digital
<b>Descriptores de búsqueda</b>	
<b>Título</b>	Introducción a la ética
<b>Autor (es)</b>	Zacarías Torres Hernández
<b>Lugar de trabajo y filiación</b>	Instituto Politécnico Nacional. Escuela Superior de Comercio y Administración. Unidad Santo Tomas. Primera Edición. México .2010.

<b>Publicación</b>	Zacarías Torres Hernández. Grupo Editorial Patria. Primera Edición. 2010. Renacimiento 180, Colonia San Juan Tláhuac. Delegación Azcopotzalco, Código postal 02400. (P. 8-43).
<b>Palabras claves</b>	
<b>Descripción del contenido</b>	<p>La filosofía como madre de todas las ciencias suele dividirse según Johan Hessen (1978): Teoría de la ciencia o filosofía de la ciencia (epistemología) y teoría de los valores (axiología) y teoría del conocimiento (cosmología), que dan lugar al estudio de todas las cosas. Etimológicamente ética, proviene del griego ethikos que viene de ethos al significar hábito o costumbre y se encarga de estudiar los valores y principios de la conducta humana, su objeto de estudio es la moral y las obligaciones del hombre.</p> <p>El objeto de estudio de la ética es la moral, parecen lo mismo pero tienen características distintas: La ética es ciencia, es teórica, busca reflexiones sobre lo moral, no juzga lo bueno o malo de los actos, en cambio la moral son las normas, valores o principios que regulan la conducta humana, es práctica, se ejerce, se ejecuta, es decir, la primera es una disciplina y la segunda es un objeto de estudio por ejemplo: administración- organización, estética- belleza, biología-vida.</p> <p>La moral como norma de vida de los individuos se basa en la práctica de unas buenas costumbres y así como la moral es lo ético, lo moral son las normas que rigen un individuo en sus principios, reglas que lo orientan o direccionan, siendo las normas morales las que orientan el deber ser, se basan en el respeto y pueden ser o no aceptadas.</p> <p>Los valores son importantes, pero ninguno puede asegurar una escala o taxonomía de valores idéntica a todos, pero nadie puede vivir sin una escala de valores, pueden ser los mismos pero su prioridad depende de la persona, el espacio, el tiempo, la sociedad, la UNESCO entidad que pagó millones de dólares para realizar una escala de valores por regiones, herramienta esta que aún no utilizan los empresarios para el bien de sus compañías, el que exista una grave crisis de valores ha generado problemas en todos los sectores.</p> <p>La axiología es una rama filosófica de la ética, estudia los valores y su estatus para obtener beneficios en todos los actos de la vida y aunque es una doctrina de pensamiento con muchos años de vida, le quedan muchos problemas que resolver.</p>
<b>Objetivo</b>	
<b>Metodología</b>	Descriptiva
<b>Resultados</b>	<p>Los valores tienen una prioridad según la persona, tiempo, la sociedad y el espacio, nadie tiene la última palabra sobre la esencia misma del valor, subjetividad-objetividad, metodología o jerarquía.</p> <p>No existe una jerarquía por todos aceptada, pero la más conocida es la de</p>

	<p>Max Scheler al calificarlos como sensibles, vitales, espirituales y religiosos.</p> <p>Las virtudes son la adjetivación del valor, bondad-bueno, justicia-justo.</p>
<b>Conclusiones</b>	<p>El acto moral es la aplicación de las normas morales o moralidad, entonces la moral dice que debe hacer o debe ser y el acto moral lo que se hace o lo que es y el elemento del acto moral son los valores.</p> <p>El estudio de la ética se llama deontología o teoría de los deberes y abarca diferentes formas de pensamiento filosóficas o de doctrinas.</p> <p>La ética es objeto de estudio de la teoría de los valores o axiología, la ética estudia la moral y esta a su vez las normas, la moralidad es la aplicación de las normas estas postulan deberes.</p> <p>La axiología descubre la ciencia de lo valioso, da solución a problemas que la forman como su objetividad- subjetividad, origen, jerarquiza.</p> <p>Podría decirse que los valores son anhelos y deseos que guían el comportamiento de las personas, son deseos , creencias, ideas de lo que es correcto o equivocado, bueno o malo, se adquieren por los espacios en que se aprenden e internalizan, se transmiten de generación en generación, pueden ser religiosos, morales,, estéticos, políticos, culturales de sentimientos, éticos, económicos, etc., pueden ser objetivos o subjetivos</p>
<b>Fuentes</b>	<p>El número de citas en los dos capítulos del texto son 52 y las que se relacionan con el tema de interés son 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Villapalos, G. y López Quintas, A. El libro de los valores .Barcelona España. Editorial Planeta.1997.</li> <li>• Berumen de los Santos, N.M. Gomar, S. y Gomez, Etica del ejercicio profesional. Octava edición. Mexico.2005.</li> <li>• García, J.G. Valores para el ejercicio profesional. México. McGraw-Hill. Tecnólogo de Monterrey. P.384. (2004).</li> <li>• Huogetts, R. y Altman, S. Comportamiento en las organizaciones. Barcelona. España. Editorial Plaza Y Janes. P.316-317.(1986).</li> </ul>
<b>RAE realizado por</b>	SBF

#### FORMATO RAE 07

<b>Fecha en el que se hace el RAE</b>	Abril 22 de 2017
<b>Tipo de documento</b>	Digital

<b>Descriptores de búsqueda</b>	
<b>Título</b>	El Liderazgo Organizacional: Una aproximación desde la perspectiva Etiológica. Maestría en Dirección y Gerencia de Empresa. Bogotá. D.C., 2013.
<b>Autor (es)</b>	Jorge Luis Hernández Cuesta.
<b>Lugar de trabajo y filiación</b>	Facultad de Administración. Universidad del Rosario. Maestría en Dirección y Gerencia de Empresa. Bogotá D.C., 2013.
<b>Publicación</b>	MAESTRIA en Dirección y Gerencia de Empresa. Facultad de Administración. Universidad del Rosario. 2013. Recuperado el 22 de Abril de <a href="https://www.google.com.co/search?q=El+Liderazgo+Organizacional%3A+Una+aproximaci%C3%B3n+desde+la+perspectiva+Etiol%C3%B3gica.+C69i57.2050j0j8&amp;sourceid=chrome&amp;ie=UTF-8">https://www.google.com.co/search?q=El+Liderazgo+Organizacional%3A+Una+aproximaci%C3%B3n+desde+la+perspectiva+Etiol%C3%B3gica.+C69i57.2050j0j8&amp;sourceid=chrome&amp;ie=UTF-8</a> .
<b>Palabras claves</b>	Comunicación, Comunidad, Cultura, Etología, Liderazgo, Organización.
<b>Descripción del contenido</b>	<p>Se define organización “como el conjunto de personas con los medios adecuados para alcanzar un fin determinado” y se mira dese el punto de vista etológico, como el líder que busca garantizar la supervivencia de género, mediante la cohesión de grupo para obtener el alimento, protección de riesgos, exploración, movilidad.</p> <p>Se acude a la etología como palabra griega que significa carácter, pues recoge los comportamientos de la observación en animales. Por ello, desde la complejidad de las relaciones humanas dentro la perspectiva organizacional, se apoya la investigación en las ciencias humanas y exactas, para fundamentar y relacionar la etología de los comportamientos animales en aspectos humanos, como elementos que funcionan en el desarrollo del liderazgo.</p> <p>El liderazgo en una organización permite escenarios de igualdad social tanto en lo cultural como lo económico. Las organizaciones inciden en la vida cotidiana, pues son la ampliación del ser humano en la consecución de sus metas y objetivos, pues generan vínculos entre sus miembros como sistema social al poseer un carácter normativo y códigos de comunicación.</p> <p>La cultura organizacional se construye con el conjunto de creencias y valores que comparten sus miembros frente a los acuerdos, actitudes y procedimientos a realizar, creando así una cultura con estilo propio para pensar, sentir y reaccionar. Los valores que los líderes tengan dentro de una organización determinan el bienestar colectivo de sus miembros. Para un buen clima organizacional es necesaria la comunicación y se recurre a la etología como un medio de comparación entre los animales y humanos, por poseer los primeros un lenguaje por señas, al transmitir un lenguaje visual, sonoro, por tacto, por sentidos y olfato que nos diferencia de los animales en su facilidad de comunicarse y que muchas veces es difícil para las personas hacerlo, pero tan dinámica, necesaria e influyente en toda</p>

	<p>organización.</p> <p>Desde esta connotación, el ambiente organizacional se ve reflejado en las especies animales cuando comunican su afecto, dolor, enemigos, hambre, etc., a nivel humano es fundamental la comunicación como seres sociales que tiendan a mantener e implementar un ambiente laboral de convivencia grupal y empresarial, para incidir en el rendimiento y productividad de la organización, ya que los puestos de trabajo están conformados por personas con diferentes procesos de formación, cultura y raza (García ,2006,P.147).</p> <p>La cultura organizacional no son solo valores compartidos o normas de grupo reconocidas, sino experiencias colectivas que transformen el sistema de reglas, donde los valores no se refuerzan sino que se estimulan.</p>
<b>Objetivo</b>	<p>La investigación propone dinámicas organizativas humanas desde un enfoque etológico, donde el liderazgo debe fomentar relaciones humanas basadas en la cultura, la comunicación, la axiología, la comunidad y la etología. Se examina las estrategias de liderazgo y propone el quehacer organizacional.</p>
<b>Metodología</b>	<p>Descriptiva.</p>
<b>Resultados</b>	<p>Los resultados de los conceptos administrativos son producto de la observación humana que ha evolucionado y tiene sus propios perfiles a través de épocas y etapas.</p> <p>En una organización las personas tienen la obligación de coordinar esfuerzos para alcanzar los objetivos con la mayor dedicación.</p> <p>Las organizaciones deben dar importancia a la disciplina y el trabajo en equipo para fortalecer la cultura organizacional.</p> <p>Se debe permitir la innovación y la creatividad que contribuya en la competitividad sana del clima laboral.</p>
<b>Conclusiones</b>	<p>Se desarrollan ideas de emprendimiento a partir del comportamiento del ser humano, como animal superior frente a sus otros congéneres.</p> <p>La cultura organizacional se hereda y son los líderes en su poder quien toman las decisiones en metas y objetivos de la empresa sin sobrepasar los derechos de quienes están a su cargo.</p> <p>Quien debe estar más capacitado para implementación de valores y la ética laboral es el líder de la organización.</p>
<b>Fuentes</b>	<p>El número de citas en la Tesis son 93 y las que se relacionan con el tema de interés son 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rodríguez, D. (2001). Cultura Organizacional y cultura latinoamericana. Gestión organizacional. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.</li> <li>• Prieto, L. (2008). El hombre y el animal. Madrid: Biblioteca de los</li> </ul>

	<p>autores cristianos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Petryna A, &amp; Bavera G. (2002). Etología. Buenos aires, Argentina: FAV UNRC. Davis, K. &amp; Newstrom, J.W. (1999) Comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional. (10ª Ed.). México: Mc Graw-Hill.</li> </ul>
<b>RAE realizado por</b>	SBF

## FORMATO RAE 08

<b>Fecha en el que se hace el RAE</b>	Abril 22 de 2017
<b>Tipo de documento</b>	Digital
<b>Descriptor de búsqueda</b>	
<b>Título</b>	Modelo de Gestión Por Competencias para la Empresa ADMEC S.A.
<b>Autor (es)</b>	Camila Marcela Gómez Blanco y Lucy Catherine Mendoza Mercado
<b>Lugar de trabajo y filiación</b>	Universidad de Cartagena. Facultad de Ciencias Económicas. Programa de Administración de Empresas. Cartagena 2013
<b>Publicación</b>	CM Gómez Blanco - 2013 del aspirante a cargos administrativos dentro de la empresa Acmed S.A.S. 110 .El modelo de gestión por competencias para el personal de la empresa. Recuperado el 22 de Abril de 2017 <a href="http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/445/1/Tesis.pdf">http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/445/1/Tesis.pdf</a>
<b>Palabras claves</b>	NA
<b>Descripción del contenido</b>	<p>Dentro de una organización siempre van a existir competencias laborales que no son igual a los valores de la organizacional, pero están implícitamente relacionadas, por eso, en Cartagena se realiza la investigación en la empresa ADMEC S.A., mediante la clasificación que hace la Unesco al plantear que las competencias deben ser: saber, saber hacer y ser, conforme al cargo y el perfil de las competencias requeridas para cada cargo, con el fin de que la empresa, potencie , gestione y desarrolle el talento humano hacia la eficiencia y eficacia de la organización.</p> <p>La globalización ha generado la movilidad de los cargos, exigiendo a la vez personal competitivo en el desempeño laboral a través de los resultados y capacidades exigido a quien es contratado. El éxito de una organización es dada por el talento humano, al aplicar las actitudes, conocimientos, comportamientos y destrezas dentro de su desempeño laboral.</p> <p>El talento humano es efectivo en su desempeño real de trabajo, por las competencias adquiridas como resultado de un aprendizaje útil y significativo de la labor realizada y su experiencia. Gutiérrez (2006). Desarrollar competencias en una organización, conlleva procesos</p>

	<p>administrativos en busca de personas eficaces y eficientes para el cargo requerido, pero no dadas por la cantidad de personas, sino por la calidad de las mismas.</p> <p>Competencia es la capacidad que se adquiere a través de la formación, aprendizaje, experiencia de vida personal y laboral para el dominio de situaciones como de resultados deseados, siendo el eje fundamental en los procesos de selección de personal.</p> <p>Cada empresa u organización tiene características diferenciales de las otras, pero se relacionan en los mecanismos de gestión por competencias que desarrollan para la integración de su personal, alineando la estrategia de negocios con su capital humano.</p> <p>Podría decirse que las competencias atañen a la visión de la organización, es decir, hacia donde va para optimizar la asignación de los recursos y mejorar la calidad y los valores a la misión o la manera en que se deben hacer las cosas. Seleccionar a alguien, es porque ha reunido las características para el desempeño de un cargo en relación a su formación profesional al pasar por un proceso que evidencia las acciones u omisiones en la labor que podría realizar.</p> <p>El saber está dado por los conceptos y conocimientos que posee la persona, el saber hacer son las habilidades y destrezas que realiza al aplicarlos; y que se relacionan con el saber ser de la persona en su valores o actitudes para asumir responsabilidades y comportamientos, llevando implícito el saber estar cuando existe la buena comunicación y el trabajo colaborativo.</p>
<b>Objetivo</b>	Elaborar un Modelo de Gestión por Competencias para la empresa ACMED S.A.S., a través de los procesos en la selección de personal para el logro integral de los objetivos y metas en esta organización.
<b>Metodología</b>	Descriptiva
<b>Resultados</b>	<p>No se encontró un sistema adecuado para la selección del personal acorde con los objetivos y metas de la organización, tampoco el personal era acorde con las actividades que desarrollaba por no cumplir con los requerimientos de los clientes como buscar ser competitiva en el mercado.</p> <p>Genero interés en sus directivos para mejorar los vacíos organizacionales que se venían presentando en torno a las competencias laborales requeridas y así permitir redundar en la expansión y crecimiento dentro del mercado.</p>
<b>Conclusiones</b>	<p>Se utilizó el modelo de Douglas Mc Clelland para concretar el tipo de competencias requeridas utilizando las características necesarias para desempeñar un trabajo.</p> <p>Este modelo se debe aplicar tanto a nivel administrativo como académico, ya que se puede analizar el requerimiento de cada cargo y se evalúa la</p>

	<p>fuerza laboral.</p> <p>Este modelo de competencias unifica los perfiles de entrenamiento para cada cargo, como el potencial de los trabajadores para el provecho de la organización.</p>
<b>Fuentes</b>	<p>El número de citas en esta Tesis es de 15 y las que se relacionan con el tema de interés son dos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maldonado García, Miguel Ángel. Las competencias una opción de vida. Metodología para El diseño curricular. Ecoe Ediciones. Primera Edición 2002.</li> <li>• Gutiérrez, Martha Lucia. Énfasis de gestión por competencias. Facultad Administración de Empresas. Universidad Externado de Colombia. 10 de febrero de 2006.</li> <li>• GALLART, M. Antonia; Jacinto, Claudia, “Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo”, en: Cuestiones actuales de la formación, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997.</li> </ul>
<b>RAE realizado por</b>	SBF

#### FORMATO RAE 09

<b>Fecha en el que se hace el RAE</b>	Abril 22 de 2017
<b>Tipo de documento</b>	Digital
<b>Descriptores de búsqueda</b>	
<b>Título</b>	Valores Laborales y Trabajo en Equipo
<b>Autor (es)</b>	Yamileth Olivia de la Peña Cadenas
<b>Lugar de trabajo y filiación</b>	Facultad de Humanidades. Campus de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar. Para conferir título de Psicóloga Industrial Organizacional. 2014.
<b>Publicación</b>	Yamileth Olivia de la Peña Cadenas. Valores Laborales y Trabajo en Equipo. Tesis recuperada el 22 de Abril de 2017 de <a href="https://www.google.com.co/Tesis/Valores%20laborales%20y%20trabajo%20en%20equipo%20valores=1C1KMZB_enCO562CO562&amp;oq69i57.12937j0j8&amp;sourceid=chrome&amp;ie=UTF-8">https://www.google.com.co/Tesis/Valores laborales y trabajo en equipo valores=1C1KMZB_enCO562CO562&amp;oq69i57.12937j0j8&amp;sourceid=chrome&amp;ie=UTF-8</a>
<b>Palabras claves</b>	
<b>Descripción del contenido</b>	Busca determinar la importancia de los valores, el trabajo en equipo y los valores laborales como ejes fundamentales en una organización moderna. Estudiar los valores permite entender las conductas que motivan el actuar de las personas, pues los valores son adquiridos en la familia, amistades o en el ambiente cultural donde se desenvuelven las personas, llegando a ser

fortalecidos a nivel educativo o dentro de un ambiente laboral, pues su fomento y práctica benefician la empresa para un mejor desempeño laboral.

La solidaridad como valor se encuentra inmersa dentro del trabajo en equipo, al permitir el respeto de las ideas y la ayuda mutua en pro de una mejor productividad. Para Ruiz (2008) **“los valores son conceptos o convicciones que de alguna manera definen la forma en la que viven la mayor parte de personas dentro de la vida profesional o laboral, estos valores influyen en la forma de cómo se aborda el trabajo. El tener buenas decisiones y aunado a esto los valores ayudarán a encontrar la fortaleza necesaria para mantenerse firmes en lo que se cree y lo que se defiende”**.

Generalmente los valores inciden en el comportamiento y la opinión que se tiene de las personas y si dentro de un ambiente laboral se comparten los mismos valores, todos buscaran el éxito. Los valores motivan la conducta humana y en el trabajo definen el grado de satisfacción sin que implique lo moral, conforme a escala de importancia que cada quien les da, pues supone expectativas personales en torno a su ambiente laboral.

Igualmente, la ausencia de valores se ve reflejada en el trabajo cuando las empresas tienden al fracaso, pero su continua practica nos permite tener respeto hacia la labor de los demás y los profesionales están llamados a acatar esas normas o principios morales de responsabilidad, respeto, cooperación, iniciativa, libertad, lealtad, compromiso, honestidad entre otros.

Los miembros de una organización deben estar sujetos a unas reglas de cooperación que permitan un clima laboral con límites para quienes lo integran y así generar un mejor rendimiento laboral. Las empresas desarrollan sus valores en torno a la misión y visión que han implementado, pero las personas cuando son contratadas traen preconcebidos valores de lo que se debe hacer y lo que no está permitido, por eso son necesarias las directrices que ostenta la organización a través de un liderazgo de valores corporativos que permitan exigir del empleado el cumplimiento de las tareas asignadas y la responsabilidad del cargo asignado.

Dentro de la cultura organizacional los valores se asocian con el desempeño, por los objetivos, estrategias y conductas que se comparten, su ausencia genera comportamientos inadecuados.

La investigadora toma como referente a Games. R., Soria. R, y otros (2006) para categorizar los valores en los personales que motivan al individuo como son la felicidad de su familia, bienes, éxito, honor y amistad (lo importante para la persona), los valores ético-sociales que promueven la paz, lo ecológico y la justicia social (lo importante al mundo) , también están, los valores ético-morales que promueven conductas como ser sincero, honesto, responsable, leal solitario, respetando a los demás (actuar con los otros), los competitivos o condicionados

	<p>socialmente como son la cultura, la inteligencia o el trabajar en equipo.</p> <p>Un grupo puede tener expectativas y adquirir o no compromisos, un equipo es el que toma decisiones en consenso que posibilitan la eficiencia y eficacia de la organización y al tener sentido de pertenencia, hay un objetivo común y existe un liderazgo.</p>
<b>Objetivo</b>	<p>Describir la relación de los valores con el trabajo en equipo de los empleados que laboran con CONSTRUFACIL, para que facilite un mejor desempeño laboral y se conozcan los valores de la organización.</p>
<b>Metodología</b>	<p>Descriptiva</p>
<b>Resultados</b>	<p>Se genera conciencia sobre la práctica de los valores dentro de la empresa, permitiendo la aprehensión de valores para la mejora de la cultura organizacional.</p>
<b>Conclusiones</b>	<p>Tanto los propietarios como gerentes de empresas no tienen los conocimientos para implementar valores que redunden en las ventajas y beneficios de su organización.</p> <p>Se deben implementar valores que permitan trabajar de manera conjunta y en armonía, pero mediante un liderazgo que los desarrolle permanentemente.</p> <p>Se necesita que los trabajadores se involucren para alcanzar las metas y objetivos organizacionales de productividad.</p> <p>Los líderes deben buscar la unión de los trabajadores y que se respeten los niveles de jerarquía.</p> <p>El trabajo en equipo conlleva propuestas de participación e intervención de los diferentes sectores de la organización.</p> <p>Los valores laborales permiten que los individuos se alineen con el equipo de trabajo para un buen desarrollo del clima laboral.</p>
<b>Fuentes</b>	<p>El número de citas en la Tesis es de 29 y las que se relacionan con el tema de interés son 6:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yarce, J. (2006). El Poder de los valores en las organizaciones. Primera edición. Ediciones Ruiz. México.</li> <li>• Solórzano, A. (2011). Artículo titulado importancia de los valores laborales disponible en <a href="http://elvalordelosvalores.com/la-importancia-de-los-valores/">http://elvalordelosvalores.com/la-importancia-de-los-valores/</a>.</li> <li>• Ruiz, J. (2008). Artículo titulado ventana sobre valores laborales en la revista sistema de gestión disponible en <a href="http://www.revistaesalud.com/index.php/revistaesalud/article/view/143">http://www.revistaesalud.com/index.php/revistaesalud/article/view/143</a>.</li> <li>• Rodríguez, G. (2010). Artículo valores que promueve el profesional en su vida laboral, disponible en <a href="http://es.slideshare.net/Pedrolst/valores-que-promueve-elprofesional-en-su-vida-laboral">http://es.slideshare.net/Pedrolst/valores-que-promueve-elprofesional-en-su-vida-laboral</a>.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Navarro, A. (2002). Valores laborales. Revista Iberoamericana. Volumen LXXV. España.</li> <li>• Osuna, W. (2008). Caracterización de los valores laborales. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. Número 241. España.</li> </ul>
<b>RAE realizado por</b>	SBF

### FORMATO RAE 10

<b>Fecha en el que se hace el RAE</b>	Abril 22 de 2017
<b>Tipo de documento</b>	Digital
<b>Descriptores de búsqueda</b>	
<b>Título</b>	Compromiso y Satisfacción Laboral como factores de permanencia: Generación Y
<b>Autor (es)</b>	Pamela Díaz Castro
<b>Lugar de trabajo y filiación</b>	Magister en gestión de personas y dinámica organizacional.. Santiago de Chile. Posgrados Economía y Negocios .Universidad de Chile. Mayo de 2014.
<b>Publicación</b>	Pamela. Díaz., Compromiso y Satisfacción Laboral como factores de permanencia: Generación Y.2014. Recuperado el 22 de Abril de 2017 en <a href="http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629T">http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629T</a> .
<b>Palabras claves</b>	Generación Y, Compromiso y Satisfacción Laboral.
<b>Descripción del contenido</b>	<p>Es necesario identificar los parámetros por los cuales algunos profesionales no generan sentido de permanencia y pertenencia con las empresas, por eso se realizó el estudio frente a lo que denomina la Generación Y, acudiendo a una ONG como punto de partida para entender la problemática planteada.</p> <p>La gestión de recursos humanos en las empresas se ha visto avocada por los cambios económicos de la globalización y el crecimiento de los capitales, así como la modernización tecnológica, de la misma forma, los jóvenes y profesionales han cambiado, por ciertos estereotipos o prejuicios que ellos consideran la sociedad les hace y los afecta al no permitirles generar compromiso alguno con las empresas.</p> <p>Díaz, (2014) afirma en su cita que <b>“Bajo estas circunstancias, muchas organizaciones manifiestan tener dificultades para retener a sus talentos (Martin, 2012). Fenómenos como la creciente inserción de jóvenes profesionales al mercado laboral ha llevado a que las organizaciones deban re-pensar sus prácticas de gestión, ante un grupo de profesionales que tienen distintas demandas e intereses en comparación con una fuerza laboral más madura”</b>.</p>

Por tal motivo, las empresas están desplegando esfuerzos, para evitar la insatisfacción laboral y la rotación de personal. Las nuevas generaciones buscan cambios en la sociedad y a muchos les atrae la docencia, por eso cuando se implementó la ONG en Chile, acudieron muchos docentes, pues su misión es brindar por un día una educación de calidad a todos los niños de Chile. Las actuales empresas han emprendido cambios en cuanto a sus creencias, costumbres y valores, para que sus empleados asuman roles más flexibles y exista mayor compromiso en el talento humano.

El costo en las empresas por los cambios de personal son muy altos, por eso, buscan retener a los talentosos en su organización, ya que el 75% busca trabajo, el 43% busca más dinero y el 35% es insatisfacción laboral. Consideran que el compromiso de un profesional está dado por sus aportes y su permanencia en la empresa, cuando su labor da los resultados esperados, por eso, se busca pasar de un talento humano individual a uno organizativo que permita un entorno de satisfacción laboral. Ese compromiso puede generar conocimiento, separación o infidelidad con la empresa.

Define Díaz, (2014) el compromiso, como el intercambio de acuerdos entre individuos y la organización, pues el compromiso influencia el comportamiento y la motivación una acción de conductas no acordes para la organización. Las características del compromiso son: el deseo (afectivo, apoyo), necesario (permanencia) y exigencia o normativo (sentirse obligado o en deuda), es decir, se quiere, se necesita y se debe.

El compromiso hacia una empresa se manifiesta en seguir una directriz, tener bienestar, trabajar en equipo, ser valorado y poder participar, máxime cuando existe conexión entre líderes y empleados, pero la relación más significativa se da en razón de la edad, género, status, salario y educación. Pero los valores deberían preexistir a ese tipo de compromisos, pues los valores son el reflejo de su práctica e influyen en el compromiso organizacional que es más una relación humana que relación laboral.

Una persona insatisfecha laboralmente es infeliz, afecta su entorno y una persona satisfecha es una persona feliz, por tal razón, ser enriquecido en el trabajo trae satisfacción y motivación, pues el ambiente laboral afecta las actitudes y comportamiento del trabajador. El compromiso se manifiesta si el empleado al desarrollar sus habilidades, capacidades le asegura el empleo y que en reciprocidad les produce valor, como el salario o un ascenso, es decir, se proporciona las cosas que la persona valora.

- Los departamentos de personal deben conocer las generaciones, tales son: Los Baby Boomers (1946-1964): los que actualmente tienen entre 50 y 68 años aproximados, Generación X (1965-1978): los que actualmente tienen entre 36 y 49 años aproximados y Generación Y o Millennials (1979-1996): los que actualmente tienen entre 18 y 35 años aproximados.

La generación Y busca presionar para mejorar la cultura organizacional y ha llevado a que cada generación entienda de forma distinta los valores, antes debían tener razones para no dejar un empleo, a esta generación se le

	deben dar razones para quedarse, pues son multitasking, pero a su vez debe ser atractivo, de diversión, flexible y que les permita disfrutar el trabajo, así como el aprendizaje y el desarrollo.
<b>Objetivo</b>	Determinar si un plan de carrera definido influye en el grado de satisfacción laboral.
<b>Metodología</b>	Descriptiva
<b>Resultados</b>	<p>Que un profesional este satisfecho nada tiene que ver con la carrera o su desarrollo profesional.</p> <p>Las organizaciones no brindan las oportunidades que se buscan.</p> <p>Las decisiones no se toman con suficiente celeridad, pero les satisface si su trabajo contribuye en las vidas de otros.</p> <p>Se da un compromiso afectivo con la organización , si la visión y metas de la empresa son afines a sus expectativas.</p>
<b>Conclusiones</b>	<p>La generación Y busca trabajos con sentido de orgullo y que contribuyan a la organización, pero esto no garantiza su permanencia.</p> <p>La carrera influye como satisfacción más no es compromiso con la empresa.</p> <p>Se deben plantear mejores estrategias de atracción, desarrollo y retención de personal.</p> <p>La satisfacción y el compromiso no previene la rotación de personal</p> <p>El tema de gestión y desarrollo profesionales es reciente.</p>
<b>Fuentes</b>	<p>El número de citas en la Tesis de Maestría es de 35 y las que se relacionan con el tema de interés son 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carpio (2003): El talento humano en las organizaciones. Revista Tecnia, San José de Costa Rica, INA. V.3, n.11, enero – abril 2003, p.24-28.</li> <li>• Goldsman, J (2012): ¿Qué pasa por la mente de nuestros empleados? Navegando las nuevas reglas del compromiso laboral (Diapositiva). Disponible en <a href="http://www.ucema.edu.ar/conferencias/download/2012/06.05Goldsman.pdf">http://www.ucema.edu.ar/conferencias/download/2012/06.05Goldsman.pdf</a>.</li> <li>• Novoa, C (2013): La generación Y solamente le dice "sí" a los trabajos que tienen un alto nivel de flexibilidad. Recuperado en <a href="http://www.iprofesional.com/notas/159906-La-Generacin-Y-solamente-le-dice-s-a-los-trabajos-que-tienen-un-alto-nivel-deflexibilidad">http://www.iprofesional.com/notas/159906-La-Generacin-Y-solamente-le-dice-s-a-los-trabajos-que-tienen-un-alto-nivel-deflexibilidad</a>.</li> <li>• Fernández et al (2011): Cómo retener a sus empleados de alto potencial. Revista Harvard Business Review.</li> </ul>
<b>RAE realizado por</b>	SBF

## FORMATO RAE 11

<b>Fecha en el que se hace el RAE</b>	Abril 22 de 2017
<b>Tipo de documento</b>	Digital
<b>Descriptor de búsqueda</b>	
<b>Título</b>	Valores Organizacionales en las MIPYMES
<b>Autor (es)</b>	Jorge Hernández Palomino, Jode de Jesús Espinosa, Ramón Mario López López
<b>Lugar de trabajo y filiación</b>	Departamento de Posgrados e investigación de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Doctorado / Maestro en Ciencias de la Administración y Finanzas de la UNAM. Revista Internacional Administración y Finanzas. Artículo Valores organizacionales en las Mipymes. Volumen 5. No. 2. 2012
<b>Publicación</b>	Artículo recuperado el 22 de Abril de 2017 de <a href="https://www.google.com.co/search?q=valores+organizacionales+en+las+mipymes.&amp;rlz=1C1KMZB_enCO562CO562&amp;oq=valores+organizacionales+en+las+mipymes.&amp;aqs=chrome..69i57j0.14833j0j7&amp;sourceid=chrome&amp;ie=UTF-8">https://www.google.com.co/search?q=valores+organizacionales+en+las+mipymes.&amp;rlz=1C1KMZB_enCO562CO562&amp;oq=valores+organizacionales+en+las+mipymes.&amp;aqs=chrome..69i57j0.14833j0j7&amp;sourceid=chrome&amp;ie=UTF-8</a>
<b>Palabras claves</b>	Valores organizacionales, desempeño organizacional, Mipymes.
<b>Descripción del contenido</b>	<p>Las empresas buscan el éxito financiero a través de la competitividad, no solo tecnológica o racionalizando las operaciones, sino a través de los valores como herramienta para ser competitivas y viables. Muchas de las empresas que han presentado excelente desempeño, es porque han sido coherentes con sus valores organizacionales al implementarlos con programas o en las decisiones que realizan.</p> <p>Por mucho tiempo los valores se asumían como individuales, hoy día han evolucionado y se conocen como valores organizacionales, pues no solo guían el comportamiento, son las normas que guían la organización. Los líderes o quienes toman las decisiones son quienes determinan a que le dan valor, por eso, los valores organizacionales son protegidos y venerados al encarnar el corazón y espíritu de la organización,</p> <p>La práctica de los valores organizacionales al ser lo más importante desde sus directivos y accionistas como agentes morales y quienes dan tono ético a la organización genera impactos positivos como: mejor desempeño laboral, mejores resultados financieros, metas de comportamiento y socialización de los empleados, pues una empresa que vive sus valores es más exitosa, ya que sus empleados son valorados como personas, al igual que, el medio ambiente y la comunidad, pues un empleado satisfecho aumenta sus competencias y habilidades, sin que exista ruptura entre lo que</p>

	<p>se cree y lo que se hace, pues no estarían realmente incorporados o ser exigibles, cuando no se reflejen programas activos de lo predicado.</p> <p>Los valores inciden en el comportamiento de los empleados y a su vez ese comportamiento, incide en los gastos de operación, sea una empresa privada o pública.</p>
<b>Objetivo</b>	Determinar la influencia de los valores organizacionales en el desempeño de una empresa desde una visión de la teoría de sistemas y su relación en el comportamiento laboral y la identidad organizacional
<b>Metodología</b>	Descriptiva, transversal, cuantitativa.
<b>Resultados</b>	<p>Se estableció la relación de valores organizacionales con el desempeño laboral, pero los valores deben ser claros y practicados para que generen un impacto organizacional.</p> <p>Los valores organizacionales inciden positivamente en el comportamiento de los empleados y permiten alcanzar las metas, objetivos y la misión de la organización para resultados positivos.</p>
<b>Conclusiones</b>	<p>El estudio concluyo que los valores son requisito de supervivencia para la organización, pero debe involucrarse a los empleados con un dialogo activo que los involucre.</p> <p>Si la empresa enfatiza la transparencia y la integridad, se genera la relación de fomentar por parte de los empleados estos valores, además, si los valores son compatibles para ambas partes genera beneficios mutuos.</p> <p>Los valores no se deben implementar através de medios informáticos o de folletos, deben ser llevados a la práctica, por medios coherentes a los empleados.</p>
<b>Fuentes</b>	<p>El número de citas en este Artículo es de 42 y las que se relacionan con el tema de interés son 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blanchard, K. y O'Connor, M. (1997). Managing by values. San Francisco: Berrett-Koehler,</li> <li>• Cha, S., y Edmondson, A. (2006). When values backfire: Leadership, attribution, and disenchantment in a values-driven organization. Leadership Quarterly, 17, 57-78.</li> <li>• Dalton, C. (2006). When organizational values are mere rhetoric. Business Horizons, 49 (5), 345.</li> <li>• Nagel, K.F. (1998). Organizational values and employee health initiatives: Influence on performance and functioning (Tesis doctoral, Universidad de Victoria). Dissertation Abstracts International, 60 (3), 805. (UMI No. AAT NQ36646).</li> <li>• Wenstop, F. y Myrmel, A. (2006). Structuring organizational value statements. Management Research News, 29 (11), 673-683.</li> </ul>
<b>RAE realizado por</b>	SBF

## FORMATO RAE 12

<b>Fecha en el que se hace el RAE</b>	Abril 22 de 2017
<b>Tipo de documento</b>	Digital
<b>Descriptor de búsqueda</b>	
<b>Título</b>	VALORES EMPRESARIALES de la Teoría a la Practica
<b>Autor (es)</b>	Carlos María Moreno Pérez, Susana del Cerro Ramón
<b>Lugar de trabajo y filiación</b>	Universidad Ramón Yell. Cátedra Ethos. Departamento de Economía y Finanzas. Valores Empresariales de la Teoría a la Práctica. Un primer estudio. Generalitat de Catalunya. Marzo de 2009.
<b>Publicación</b>	Carlos, M. Susana del Cerro. Valores Empresariales. Recuperado el 22 de Abril de 2017 de <a href="http://www.url.edu/ethos/wp-content/uploads/2012/11/VALORES-EMPRESARIALES.pdf">http://www.url.edu/ethos/wp-content/uploads/2012/11/VALORES-EMPRESARIALES.pdf</a>
<b>Palabras claves</b>	NA
<b>Descripción del contenido</b>	<p>No es fácil abordar empresas cuando su objeto de estudio son los valores empresariales, para ello, es necesario tener de primera mano la opinión de las empresas, es así, que la investigación realizado por Carlos m. y del Cerro (2009) ahonda en esta temática en pequeñas o medianas empresas de metal mecánica, consultoría, farmacéutica, mensajería y construcción.</p> <p>Los valores son innatos a las personas y todos los tienen, su ausencia es un antivalor, los valores son de diverso tipo y existen hasta jerarquías, lo importante es que se encuentran en los ámbitos de vida familiar, social y profesional. Los valores al estar inmersos en las personas, se reflejan en las organizaciones, ya sea el líder o un empleado común, para Argandoña (2002) "... las organizaciones no tiene valores, los valores los tiene las personas...".</p> <p>Los valores están presentes en las organizaciones como empresas, lo crucial es llevarlos a la práctica como misión, sino a través de las personas o en los procedimientos que realizan, para que los valores personales formen parte de la organización, pues el distanciamiento entre estos dos afecta la afecta.</p> <p>Empresarialmente los valores orientan para la toma de decisiones y la conducta de las personas, siendo lo ético, el carácter en la toma de la decisión y la forma en que se ejecuta, por eso, se dice que los valores reflejan los criterios y el actuar de las personas en la toma de decisiones.</p> <p>Todo el tiempo se toman decisiones, mucho más dentro de una</p>

organización y son los líderes quienes implantan, desarrollan y dan impulso a los valores cuando toman sus decisiones, igualmente, las empresas actúan o tienen una conducta o estilo a seguir y el no acatamiento a esa norma de conducta, genera lo que llaman crisis de valores.

Las conductas se condicionan a los valores al poder ser observables y esta se consolida por la repetición de hábitos adquiridos, estén o no impregnada de valores. Según Llano (2002) la vida gozosa, bien vivida o convivida son las aspiraciones éticas y conforme O'Donnell (2006) "Los valores están relacionados con todo lo importante en nuestras vidas".

El carácter se da por el tipo de conducta que se asuma en un momento difícil de calamidad o desgracia y se fundamenta en los valores, ya sean individuales o corporativos, pues estos, gobiernan nuestro diario vivir, nos ayudan a tomar decisiones y orientan nuestra conducta. El valor por excelencia es la felicidad, pero los valores empresariales deben tener un sentido y es el compromiso con las tareas y objetivos de la empresa. No es la imposición del jefe, sino el acuerdo común en la misión empresarial, llamado hoy el humanismo empresarial.

La ética conjuga una serie de valores personales que nos guían en la conveniencia de un buen trato a nosotros mismos a los demás y al medio ambiente al ser, seres libres también podemos escoger nuestros valores, porque ellos mismo imponen **límites**.

Una empresa con valores organizacionales genera satisfacción, es responsable, es creativa, las mujeres están en igualdad de condiciones, los beneficios son resultado de querer hacer bien las cosas, respeta la diversidad, mantiene un equilibrio ético, económico y ofrece un empleo digno.

Pilar Almagro escribió "¿Qué es lo valioso?" Valioso es cumplir promesas (los compromisos, los acuerdos). Las promesas tienen entidad, porque presuponen en respeto al Otro. Sin confianza en las promesas la comunidad de seres humanos se destruye: las relaciones entre las empresas se degradan, la política produce desconfianza, los maestros pierden ascendencia sobre sus alumnos y la amistad no es posible. Valiosa es la verdad porque tiene cualidades reconocibles por cualquier ser racional que no tiene la mentira. Su valor es admitido incluso por quien miente, pues utiliza la verdad de otros en su beneficio. La mentira se sustenta en la verdad de los demás. Valioso es defender que no todo vale en la vida privada, en la vida laboral y en la vida social. Valioso es el amigo y lo más valioso de todo es el amor. Valioso constituye la génesis del anhelo, la nobleza y el valor, del desbordamiento y trascendencia. Nos reta, nos expone, nos apasiona, nos da la Vida humana" (Pilar Almagro. "No todo vale". Lanza. Lunes, 16 de Julio de 2007).

<b>Objetivo</b>	Búsqueda teórica de los valores empresariales por ser un tema complejo como diverso. Averiguar qué y cómo algunas empresas lleva a la práctica diaria los valores.
<b>Metodología</b>	Descriptiva con Entrevistas.
<b>Resultados</b>	Se agruparon en cuatro los valores exigidos por las empresas consultadas: 1.Personas, libertad, humanismo.2.Exigencia, esfuerzo y ética, creatividad.3.Superación, optimismo, ilusión.4.Dialogo, comunicación, buen trato.
<b>Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En conclusión los valores orientan las decisiones, conductas, construyen carácter, se refleja en los comportamientos, se adquieren de diversas formas, no se pueden imponer, están vinculados en las organizaciones para dar sentido, hacen parte de la misión y cultura de la organización, finalmente se consolidan con su práctica.</li> <li>• Las empresas encuestadas practicaban sus valores diariamente y las actividades empresariales están basadas en el humanismo, es decir, en la persona.</li> <li>• Los valores son una realidad empresarial</li> </ul>
<b>Fuentes<sup>3</sup></b>	<p>El número de citas en esta Investigación es de 82 y las que se relacionan con el tema de interés son 6:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moreno, C. M<sup>a</sup>. lunes 13 de octubre de 2003 “Dime cómo trabajas y te diré quién eres” Expansión – Catalunya</li> <li>• O’Donnell, K. 2007 Valores humanos en la empresa LID Editorial, Madrid</li> <li>• Moreno, C. M<sup>a</sup>. lunes 13 de diciembre de 2004 “De virtudes y valores” Expansión – Catalunya</li> <li>• Casado, J. M. 2003 El valor de la persona. Nueve principios para la Gestión del Capital Humano FT Prentice Hall, Madrid.</li> <li>• García, S., Dolan, S. L. 1997 La dirección por valores. El cambio más allá de la dirección por objetivos McGraw-Hill, Madrid.</li> <li>• Hemel, U. 2007 Valor y Valores. Ética para directivos Deusto, Barcelona.</li> </ul>