

## Los Valores Organizacionales

### *(The Organizational Values)*

**Molina García, María Guadalupe**

**Abstract.** This essay is a theoretical exploration in the organizational values and the ethics as bases of the successful negotiation between persons and the organizational systems. From the axiological perspective of Spenta, standing out to the honor as fundamental beginning that leads us to an environment and an organizational culture propitious to establish suitable negotiations and even, is outlined that the prosperity is for the straight people. The previous thing represents, that the prosperity like consequence of good negotiations is based on seven props of the managerial ethics, favoring in this one and according to the position of the authoress to the honor, but the deepest explanation is in a mental condition, related to the happiness. Finally, the values always must have a significant impact on the ethics of the organization. And even it is very important that the personal values are in conformity with the values of every organization.

**Keywords.** Ethic, organizations, negotiation, persons, values, honor, and system.

**Resumen.** Este ensayo es una exploración teórica en los valores organizacionales y la ética como bases de la negociación exitosa entre personas y los sistemas organizacionales. Desde la perspectiva axiológica de Spenta, resaltando a la rectitud como principio fundamental que nos conduce a un ambiente y una cultura organizacional propicia para establecer negociaciones idóneas e incluso, se destaca que la prosperidad es para la gente recta. Lo anterior representa, que la prosperidad como consecuencia de buenas negociaciones está basada en los siete pilares de la ética gerencial, privilegiando en éste caso y de acuerdo a la postura de la autora a la rectitud, pero la explicación más profunda está en un estado mental, relacionado con la felicidad. Por último, los valores siempre deben tener un impacto significativo sobre la ética de la organización. E incluso es muy importante que los valores personales estén en concordancia con los valores de cada organización.

**Palabras clave.** Ética, organizaciones, negociación, personas, valores, rectitud y sistema.

### **Introducción**

El aspecto a resolver en este ensayo consiste en describir desde el concepto de la ética y los valores su vinculación con el comportamiento organizacional así mismo, se espera adquirir la conciencia de que éste conocimiento se propone argumentar que el establecimiento consistente y permanente de un sistemas de valores está fundado en la rectitud y por lo tanto, contar con personas y organizaciones sanas, efectivas y con una gran capacidad negociadora propician una alta calidad ética.

En este ensayo por tratarse de un primer acercamiento al tema de los valores desde la perspectiva de la axiología de Spenta, a partir del estudio de las organizaciones como sistemas sociales y que lo efectúa el comportamiento organizacional el cual, analiza la naturaleza y consecuencias del comportamiento humano, dentro de las

organizaciones que se encuentran integradas por personas, de ahí, la importancia que revisten los valores éticos y el éxito organizacional en el siglo XXI

Cabe mencionar, que las organizaciones socialmente responsables cuentan con sistemas de valores basados en la rectitud y está generalmente entendida como calidad de recto, justo, y por ende, la administración basada en valores es el punto de oportunidad, para rescatar el conocimiento práctico de lo que debe uno decir o hacer es decir, la ética también, pide que éste sistema tome en cuenta las necesidades del hombre, y a su vez, el hombre al contar con discernimiento ético se debe basar en los principios fundamentales de la rectitud y por tanto, el proceso de negociación idóneo.

### **Exposición**

La Teoría de los valores es la disciplina filosófica que está a cargo del estudio de los valores, estos desde la perspectiva del comportamiento organizacional son: Las convicciones básicas que representan un modo específico de conducta o estado final de existencia y es personal o socialmente preferible a un modo opuesto o contrario de conducta o estado final de existencia (Molina Garcia, 2010).

Allport y Rockeach (1976), proponen que estos tienen atributos de contenido y de intensidad. El atributo de contenido dice que un modo de conducta o estado final de existencia es importante para cada ser humano. El atributo de intensidad especifica qué tan importante es para cada persona el valor mismo.

Por ello, decimos que si alguna persona que tiene valores o bien, carece de ellos; esto es directamente proporcional a la conducta apreciable por los demás, esto quiere decir, que esos valores y la importancia que el individuo les da, representan el contenido e intensidad y pueden considerarse relaciones causales.

Los valores son importantes para el estudio del comportamiento organizacional, pues, establecen las bases para la comprensión de las actitudes, la motivación, y por que influyen en nuestras percepciones.

La fuente de nuestros sistemas de valores se constituye en una porción significativa (40% mínimo) está determinada genéticamente, pero el resto se atribuye a factores culturales, a nuestros padres, maestros, amigos y otras influencias ambientales (Allport, 1946).

Es decir heredamos casi la mitad de nuestro esquema valoral y de personalidad y adquirimos a lo largo de nuestra experiencia la otra parte, por lo que cabe la

reflexión ¿es posible que una persona sea libre pensador en su totalidad? -o sea esto prácticamente imposible, ¿podemos ser dueños de nuestro destino?

Por otra parte, todas las culturas han desarrollado valores que se refuerzan de manera continua en el curso del tiempo. Los valores son relativamente estables y permanentes sin embargo, una parte muy significativa de nuestros valores se establece durante nuestros primeros años de vida. Nuestras ideas están relacionadas con los puntos de vista de nuestros padres, pero a medida que crecemos nos exponemos a otros sistemas de valores y nuestros procesos de negociación se encuentran basados en nuestros valores, razón por la que se ha considerado necesario partir de las fuentes (Abreu, 2011) de los principios básicos que dan sentido y dirección a una negociación.

De otra manera, se puede decir que los valores son aprendizajes estratégicos relativamente estables en el tiempo con el fin de conseguir que todas nuestras actividades negociadoras sean benéficas (Abreu, 2011).

De acuerdo a lo anterior, podemos afirmar todas las organizaciones buscan rentabilidad en lo general, así mismo, la excelencia en su proceso organizacional, y tiene como principios básico a sus valores, en éste sentido la filosofía de Spenta propone: siete valores:

- La buena mente.
- Intuición.
- Rectitud.
- Serenidad.
- Buen dominio.
- Mejoramiento continuo.
- Excelencia.

El proceso negociador comienza con el líder de la organización, el gerente, es quién toma las decisiones y ello impacta a toda la empresa desde sus integrantes e incluye a todo su entorno por consiguiente, este líder necesita el soporte de una buena mente, el discernimiento para tomar las decisiones correctas, el sentido y dirección adecuada para la empresa a partir de un buen dominio e intuición dentro de valores éticos, serena comunicación, rectitud y asegurándose que no exista confusión acerca de las acciones que deben tomarse en un proceso dinámico y cambiante en el que se encuentran las organizaciones del siglo XXI y conllevan, el elemento de mejoramiento continuo y la excelencia, esto quiere decir, que es más que un estilo de vida, es un estado mental y espiritual que tiene como fin perfeccionador de desarrollo personal, organizacional y general de la humanidad.

## Conclusión

A modo de conclusión esbozo las siguientes reflexiones

Todos los individuos alguna vez, en alguna negociación, han ejercido hacia otros semejantes actitudes (predisposiciones o declaraciones evaluativas o juicios), poco humanas y en ocasiones injustas; he ahí que hay que tener precaución y ser más coherentes cuando realizamos algún comentario y anteponer la buena mente.

Las personas también, pueden presentar una incongruencia cognoscitiva, que se refiere a una situación en la cual los conocimientos, la información, las actitudes o las creencias de una persona se contraponen y por ello, anteponer el buen dominio.

Los valores siempre deben tener un impacto significativo sobre la ética dentro de las organizaciones. E incluso, es importante que los valores personales estén en concordancia con los valores de cada organización.

Y liderazgo en la negociación con rectitud para la autora, implica coherencia, es decir, pensar, hacer y decir lo mismo en comunión a la máxima que maneja el Dr. Abreu y estoy segura de que no puedo expresar mejor:

"Hacer la cosa correcta, en el momento correcto, en el lugar correcto, y con los medios correctos, con la finalidad de obtener los resultados correctos".

## Referencias

- Abreu, J. L. (2011). *Los Siete Fuegos y los Siete Pilares de la Ética Gerencial*. Monterrey. Nuevo León., México: Spenta University México A.C.
- American Psychological Association (2002). *Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association* (2a Ed.). Distrito. Federal, México: El Manual Moderno.
- G.W., A. (1946). *Psychological Review* 53,132-135. *Journal article* . Mountain, E.E.U.U.: PUBID103-373-179(Last edited on 2002/03/03/11:00:03 US Mountain).
- Molina García, M. G. (2010). *Comportamiento organizacional ante las competencias laborales*. (U. d. Guanajuato, Ed.) Guanajuato, Guanajuato, México: librosacielo.

## Otras fuentes de Consulta.

- Miguel, M. M. (2004 ). *Comportamineto Humano Nuevos métodos de investigacion*. (5a. ed.). Distrito. Federal., México: Trillas.
- Rogers, Carl R. (1980). *El poder de la persona*. Distrito. Federal., México: El Manual Moderno.
- Rogers, Carl R. (1977). *Psicoterapia centrada en el cliente*. Buenos Aires: Paidós.
-

**\*Acerca de la Autora**

Mtra. María Guadalupe Molina García catedrática de la Universidad de Guanajuato y doctorante de la Universidad Spenta México. Universidad de Guanajuato, y UCEM León, Guanajuato, México.

[molinag7@yahoo.com.mx](mailto:molinag7@yahoo.com.mx), [molinagg@yahoo.com.mx](mailto:molinagg@yahoo.com.mx)