

Sistema de valores en las organizaciones

María Valbuena**, *Roselia Morillo y *Doris Salas******

Resumen

El sistema de valores hace la descripción del individuo que ingresa a una organización, pues allí encuentra un sistema de vida y cultura propia a la cual se llega con cierta escala de valores y creencias personales y es inevitable la influencia de la cultura organizacional sobre la conducta y valores del sujeto. Los valores pueden considerarse como la preferencia para la conducta seleccionada a través del aprendizaje para sumir una postura ante la sociedad. Los valores vienen a ser la concepción práctica, normativas heredadas a las generaciones presentes y da al individuo en la sociedad y en sus organizaciones seguridad para su desarrollo personal y social. La sociedad y las organizaciones están soportadas sobre los valores terminales e instrumentales pues estos rigen al individuo en función de sus creencias y conductas para el logro de los objetivos existenciales.

Palabras clave: Valores, Valores Terminales, Valores Instrumentales, Organización.

* Profesora Titular de la Universidad del Zulia. Coordinadora de la Línea de Investigación Descentralización Educativa del Doctorado en Ciencias Humanas. enmanuel@hotmial.com

** Doctora en Ciencias Humanas. Profesora Titular e investigadora de LUZ. Coordinadora Académica del Doctorado en Ciencias Humanas de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia. roseliamorillo@yahoo.com

*** Doctora en Ciencias Humanas. Profesora Titular e investigadora de LUZ. Decana de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia.

Values Systems in Organizations

Abstract

Value systems make the description of individuals who enter an organization since within the system we find the organizational life system and culture which proposes certain value scales and personal which inevitably influence the organizational culture and the conduct and values of the individual members. The values can be considered as preferences for certain selected conduct through learning to assume a certain posture before society. The values tend to be the practical conceptions, norms inherited through present generations which give both the individual, society and its organizations security in their personal and social development. Society and organizations are supported on terminal and instrumental values since these govern the individual based on his or her beliefs and conduct in obtaining existential objectives.

Key words: Values, terminal values, instrumental values, organization.

Introducción

Hoy. La sociedad entraña una despersonalización y una deshumanización debido a la crisis de valores y el desconocimiento de los principios éticos que orientan las normas sociales y los procedimientos organizacionales.

Las organizaciones constituyen un modo de vida del grupo y los miembros que la integran, al basarse esencialmente en una remuneración, que compromete y condiciona los valores sociales y personales, así como las percepciones que los individuos hacen del ambiente que les rodea en la empresa la cual solamente asume valores referidos a la información, el conocimiento, y la capacidad como valores estratégicos para competir en un mundo globalizado.

La sociedad lucha por los valores universales del hombre, la vida, la verdad, la justicia, la paz, la cordialidad, la felicidad, la libertad entre otros. Hoy se tienen momentos de crisis moral, que alcanza casi todos los órdenes de la existencia humana, generando conflicto de valores en los individuos.

Una sociedad se organiza armónicamente conforme a los valores y a las normas vigentes que permiten una forma de vida que identifica a las comunidades y les da un carácter estable en el tiempo y un modo de obrar coherente con su naturaleza.

Las organizaciones insertas en determinado grupo social definen los valores a regir en el grupo de empleados, los cuales los identifican para reforzar el comportamiento mediante propuestas sociales que les permitan sobrevivir y desarrollarse para trascender en el tiempo mediante distintas generaciones.

En virtud de lo expuesto, los valores identifican y reproducen actitudes y concepciones las cuales se descubren en los cambios de la dinámica del clima y la cultura de una organización y en la vida social.

Valores

Los valores pueden ser estudiados desde cualquiera de las ciencias del comportamiento: la sociología, la psicología, la ética, el derecho, entre otros. Analizados en una perspectiva antropológica, los valores representan las normas ideales de comportamiento sobre las que descansa el clima organizacional como un modo de vida integral.

Un primer indicador acerca de si puede o no evaluarse el campo de las actitudes y los valores, es que de hecho, en la vida cotidiana continuamente se está juzgando actitudes y valores. Y esto, en el sentido obvio de que todo ser humano, en diferentes contextos sociales y formas de organización, aprecia o evalúa acciones, objetos o situaciones.

Definición de Valores

Tomando en consideración los valores en el quehacer diario de los individuos en lo que se refiere al estilo de vida, personalidad, comportamiento en el ámbito social y laboral, han surgido distintas decisiones, tendencias y enfoques. Algunas de las cuales se describirán a continuación ya que en conjunto representan aportes para el contexto teórico del objeto de estudio.

En esta parte se presentan diferentes apreciaciones y significaciones del concepto de valor, así como la clasificación que de los mismos hacen, diferentes autores más destacados en esta área del conocimiento.

Dentro de la apreciación filosófica, Tünnermanch, C. (1999, p. 3) define los valores como las creencias seleccionadas e incorporadas a la conducta las cuales dan direccionalidad a la vida del hombre. Son por lo tanto, elementos que conforman un sistema claro de valores, los cuales permiten hacer elecciones entre varias alternativas en un momento dado, así como resolver conflictos

entre dos o más modos de conducta. Un sistema claro de valores le produce a la persona bienestar, pues le hace más fácil tomar decisiones y elegir su camino. Por el contrario, si el sistema de valores es indefinido produce conflictos y malestar o angustia al momento de tomar una determinada decisión.

En este sentido una persona que refiere, los principios y postulados básicos según sus creencias, actitudes y comportamientos, suele presentar características relativamente estables, que con frecuencia se desarrollan durante la infancia y se manifiestan en la edad adulta, en un contexto laboral o no laboral.

Desde esta perspectiva Sherman, A. y Bohlander, G. (1994, p. 54) expresan que los valores “son como un concepto básico y creencias que definen el éxito en términos concretos para los empleados de una organización, los cuales se transforman en la filosofía de vida y profesional del ser humano”.

Shein (1998) conceptualiza los valores adoptados refiriéndose a “...los motivos esgrimidos por la organización para explicar la forma en que se hacen las cosas” así mismo, Stoner y Freeman (2000) complementan explicando que un valor es algo que valía la pena o la razón para hacer lo que se hace en las instituciones educativas.

García, S. y Dolan, S. (1997), definen los valores como la palabra que tiene un especial potencial para dar sentido y encauzar los esfuerzos humanos a nivel organizacional. También significa eje alrededor del cual giran movimientos esenciales como un estándar de principio o calidad considerado inherentemente valioso o deseable. Con significado de fortaleza, porque da a la gente el poder para emprender la acción.

Partiendo de lo anterior los valores vienen a ser las concepciones prácticas, normativas heredadas a las generaciones presentes, en la cual la sabiduría colectiva descubre el juego de un papel más fundamental en la supervivencia física, el desarrollo del individuo, y la seguridad presente, reseñando la voluntad de trascender hoy a través de los herederos.

Los valores dan soporte a una sociedad y por ende a las organizaciones, pues son los que rigen al individuo, tales como: valores individuales profesionales y sociales, los cuales son de interés en este estudio.

Por su parte Hall, F. (1995) expresa que los valores son los objetos, ideas o creencias apreciadas y que inciden en la forma de mirar las cosas y se sustentan en la valorización de la bondad de

la jerarquía del objeto, en el cual se observan formas de lo bueno, tales como: lo vital, ético, agradable y útil.

Para García, S. y Dolan, S. (1997) los valores se definen bajo tres dimensiones: éticos, económicos y psicológicos.

- **Éticos:** Proponen a los valores como un aprendizaje estratégico permanente en el tiempo, donde una forma de actuar es mejor que su opuesta, para conseguir los fines alcanzados en forma correcta.
- **Económico:** Son pautas son pautas utilizadas por el individuo para evaluar un objeto, idea, sentimientos, en cuanto al relativo mérito, adecuación, escasez, precio o intereses, lo cual produce satisfacción.
- **Psicológico:** el valor es la cualidad moral que mueve a acometer con valentía grandes empresas y afrontar los riesgos generados de la integración de los sentimientos, actitudes, creencias y valores individuales de los empleados en el desempeño laboral.

Considerando el hecho de que todo individuo posee valores y creencias individuales; por consiguiente los valores son los que van a identificar y a reforzar las actitudes que éste pueda ejercer dentro de la organización, generando una organización estable.

En este estudio se destaca la postura de Rockeach, R. (1973) citado por Robbins (2002, p. 175) quien refiere que los valores “son una creencia estable en el tiempo de una determinada conducta o finalidad existencial”.

Los autores señalados en general centran su opinión en la consideración de los valores como creencias, sentimientos y normas que sustentan el comportamiento de los individuos en una sociedad o en una organización, considerando lo ético, lo bueno y lo moral en la práctica. Esto permite observar unidad de significado, criterios y concepciones diversas acerca de los valores, lo cual es de gran importancia como referente teórico-conceptuales.

Tipos de Valores

Los tipos de valores que existen en los individuos según Garmargo y Rojas (1998) son:

- **Valores Individuales:** Se refieren al respeto, dignidad, lealtad, moralidad, entre otros, los cuales conducen a la existencia de un ambiente favorable para el trabajo donde se distinguen los individuos.

Estos valores individuales los describen Gamargo y Rojas (1998) como:

El respeto, generador de confianza en el individuo y la organización, el cual permite reconocer las fortalezas, equilibrar las debilidades y nutrir las destrezas con disciplina; asimismo, como el elemento que permite aceptar a las personas tal como son. Este respeto viene a ser por las ideas, costumbres, creencias, tradiciones, actitudes sociales y políticas.

- La seguridad, concebida como el rechazo al fracaso, a la pérdida de la seguridad, la fe, y específicamente la dificultad de lograr los objetivos planificados. La seguridad incluye la integridad, los bienes materiales, las capacidades intelectuales y laborales.
- La dignidad y la entereza que incorpora el respeto hacia sí mismo, el mérito que se aprecia en uno y en los demás, es decir el derecho a tener una familia, un hogar y una organización armoniosa, donde prevalece el afecto.
- La lealtad, relacionada con la dignidad y con el respeto.
- La moralidad, las costumbres, las cuales son aprendidas desde los primeros años de vida; de allí que se concreta en la formación familiar la cual se fortalece en la escuela.

Los valores individuales cuando son consistentes se llevan como una norma que caracteriza; orienta la vida del hombre, lo cual según Rockeach (1973), citado por Robbins, S. (2002), son convicciones existenciales perpetuadas por el tiempo en la conducta del hombre.

- **Valores Profesionales:** En el ejercicio de la profesión, según Gamargo y Rojas (1998) sea o no titulado el individuo, se requiere que éste tenga una buena interrelación con los demás, demuestre calidad en el trabajo y responsabilidad en la organización.

En las organizaciones uno de los valores profesionales considerados por el autor como esenciales son la energía y la vitalidad pues estos reflejan características de los individuos.

- **Valores Organizacionales/Laborales:** En una relación laboral se observan los valores individuales, sociales y profesionales. La valoración del trabajo comienza con la estima de su función en la organización, con su responsabilidad, perseverancia y dedicación a la labor ejercida en el trabajo.

El trabajo está en función del ser humano y puede atentar o ir en detrimento de quien genera la riqueza con su dedicación y esfuerzo bajo las normas de comportamiento, con la finalidad de lograr productividad.

Los valores en la organización identifican y refuerzan el comportamiento mediante propuestas sociales que le permiten sobrevivir y lograr los fines. Por ello, la organización debe definir los valores que han de regir en el grupo de empleados, pues esto permite a todos los miembros orientar su comportamiento y valores individuales para lograr una vida social exitosa a través de las normas bajo valores colectivos.

Partiendo de lo anteriormente planteado se puede afirmar que si la relación interpersonal que impera en el grupo de la organización se aleja de los valores colectivos aceptados se da una desintegración axiológica, lo cual va a afectar tanto la realización personal como la consecución de los fines colectivos de toda la organización.

Los valores colectivos están expresados en la misión y visión de la organización y es aquí donde estos deben ser capaces de conjugar éxito competitivo, así como hacer trascendente el proyecto social, humano y productivo del cual forman parte en la sociedad y específicamente en las organizaciones.

Ante esto, las organizaciones en una sociedad globalizada buscan la calidad, la capacitación y la producción de acuerdo a su función en la sociedad, la cual asumen como valores primordiales y estratégicos para la organización por lo que se hace necesario asumir el desafío de incorporar a las instituciones la calidad humana y las relaciones productivas, el estilo de liderazgo, la cultura y el clima organizacional, en el que se requiere de la revisión y redefinición de los valores individuales, profesionales y laborales, puesto que es imposible lograr las metas de una organización, conforme a la estructura particular de valores de cada miembro de la organización; de allí el requerimiento de crear puestos de liderazgo para conducir iniciativas, inventivas, apertura al aprendizaje, disposición permanente al cambio, conduciendo y reintegrando los valores.

Partiendo de los planteamientos anteriores se puede afirmar que los valores identifican actitudes y concepciones evidenciadas en los cimientos del clima en una organización.

- **Valores Globales:** Según Siliceo (1999) los valores globales se evidencian en las organizaciones de clase global identificadas como aquellas en las cuales:

1. La organización tiene una visión comprensiva y globalizante de la realidad humana actual.
2. Sus metas sectoriales están en línea con el proyecto social de su país y del mundo.
3. Sus políticas y estrategias son definidas en la más próxima confluencia posible de la gestión exitosa de la empresa y el futuro humano materialmente sustentable y socialmente solidario.
4. Sus indicadores de éxito anual integran tanto los libros de contabilidad como su impacto en los desafíos nacionales y globales.

En este sentido, los valores se comportan como si fuesen las grandes direcciones que marcan el clima organizacional en las empresas insertadas en sociedades de bajo desarrollo de la subjetividad individual; es decir, aquellas en las que las personas se entienden a sí mismas, exclusivamente como miembros del grupo y partes del todo.

En cambio, en sociedades complejas, el desarrollo de la subjetividad individual requiere del ejercicio de búsqueda del sentido personal por la fuerte disociación que se ha producido entre el ámbito social y el individual.

Por ello, los valores comunes de un grupo no son respetados en el comportamiento personal y, por tanto, no rigen las relaciones internas, propiciando situaciones de conflictos que conducen a la desintegración de la organización.

Los valores permiten la unión social en torno a significados compartidos y estimados de manera positiva. El sentido que cada persona descubre e integra en su experiencia personal tiene relación con el nivel de realización individual. Ninguna persona será socialmente reconocida por los valores personales mostrados por sus acciones, sino por su integración de sus valores en la sociedad.

En este sentido es necesario tener en cuenta la dimensión social y colectiva de los valores, lo cual va a permitir la aceptación o rechazo del individuo por parte del grupo y, por otro, del grado de contribución del individuo a los fines colectivos, para integrar los esfuerzos individuales hacia una visión compartida; se requiere un trabajo sistemático de aprendizaje, de autoevaluación y de reconocimiento de los valores organizacionales.

Los valores en las empresas según Siliceo, A. (1999) provienen de la globalización en relación con las localidades, lo cual lleva a una responsabilidad de las personas y comunidades, culturas tradicionales y clima organizacional, a la inevitable necesidad

de trascender sus fines específicos y de alinear su propia misión en relación con el destino global, donde a la producción material o espiritual, individual o social, se le suma un valor como contribución directa a la sustentabilidad del destino común y globalizado, y producir un código de valores y una normatividad ética.

Siliceo, A. (1999) refiere que un código de valores permite a los individuos:

1. Ser aceptados y reconocidos como un buen miembro de la comunidad por parte de los demás, esto le permite gozar de la protección de los derechos del grupo.
2. Saberse apreciados por los demás e integrados en las normas y valores que rigen la vida organizacional, produce, en general, la autosatisfacción.
3. Contribuir activamente en la obtención de los fines colectivos, los cuales, en principio, se alcanzan mediante un grado suficiente de integración de las acciones, los valores y las normas vigentes, en las organizaciones.

Los tipos de valores también han sido de interés para Allport y asociados (1951), citados por Robbins, S. (2002), quienes hicieron los primeros esfuerzos para categorizarlos y de allí que plantearon seis (6) tipos de valores diferentes:

- a. Teóricos: le dan una gran importancia al descubrimiento de la verdad por conducto de un enfoque crítico y racional.
- b. Económicos: enfatizar lo útil y lo práctico.
- c. Estéticos: asignan el valor más alto a la forma y la armonía.
- d. Sociales: asignan el valor más alto al amor de la gente.
- e. Políticos: enfatizan el logro de poder e influencia.
- f. Religiosos: se relacionan con la unidad de la experiencia y la comprensión del cosmos como un todo.

Desde esta perspectiva, los miembros de una organización han de cambiar decididamente hacia la construcción de un nuevo pensar y de hacer las cosas, para así ajustarse a esa cultura organizacional establecida en la organización. En este proceso de cambio y evolución, muchas veces los sujetos no conocen sus creencias y cuáles son los valores a cambiar; lo importante es entender el cambio como una oportunidad de vitalidad y mejorar.

Ante estas ideas, es también interesante analizar cómo puede incidir en el desarrollo organizacional un cambio de imagen asociado a un cambio de cultura, cuando la mejora de los procesos de transformación personal hace que la organización pueda

comprender, asimilar y poner en práctica el cambio de una cultura, a través de la implantación de un sistema basado en valores individuales de sus propios miembros.

Los valores y creencias individuales, profesionales y sociales, entre otros, son importante para el análisis del comportamiento organizacional, ya que éstos establecen las bases para comprender las acciones del hombre, así como la orientación hacia la transformación personal, haciendo que se comprenda y lleve a la práctica un cambio en el clima organizacional.

Importancia de los Valores en el estudio de la Organización

Diferentes autores han descrito la importancia de los valores señalando que los equipos trabajan si tienen una base común de valores. De acuerdo a esta concepción puede apreciarse que los valores son importantes para el estudio del comportamiento organizacional, porque establecen las bases para la comprensión de las actitudes e influyen en los valores individuales de las personas que laboran en una determinada institución.

Los valores individuales son una clave de mayor relevancia en el estudio del desenvolvimiento humano en las organizaciones, ya que comprenden las actitudes de cada empleado, así mismo, permiten conocer y comprender aquellos que tienen mayor incidencia en el desenvolvimiento laboral. En este orden de ideas, la importancia del enfoque de los valores según Robbins, S. (2002), reside en la idea de que los mismos son importantes para el estudio del comportamiento organizacional, porque establecen las bases requeridas en la comprensión de las actitudes y la motivación de las personas.

Los valores individuales se refieren a los principios y postulados básicos que guían las creencias, actitudes y comportamiento. Los valores suelen representar características relativamente estables que con frecuencia se manifiestan en un contexto laboral o no laboral. Entender el carácter y el impacto de los valores en la institución de trabajo puede servir a los directivos y docentes para identificar las causas de situaciones concretas en la organización y para ofrecer recomendaciones que permitan conservarlas o mejorarlas a fin de garantizar la eficacia de la misma.

Naturaleza de los Valores

Cuando se refiere a la naturaleza de los valores, Rokeach, R. (1973) citado por García y Dolan (1997, p. 28) menciona la cuali-

dad y estabilidad, señalando que... “se puede sugerir que la cualidad perdurable de los valores, estriba principalmente en el hecho de que los mismos son enseñados y aprendidos aisladamente con respecto a otros valores”.

Esto significa que, todo individuo interioriza un proceso selectivo de valores individuales, el cual consideran o desconsideran según la importancia que este le dé de acuerdo a su sistema o escala de valores. Así mismo, el individuo va aprendiendo e incrementando valores que alimentan las bases que originan el comportamiento organizacional, de manera tal que acepte e incorpore nuevos ideales que reflejan en el desenvolvimiento laboral.

Es de importancia destacar que, todo sistema de valores posee su propia naturaleza; la fuente primaria de donde provienen los valores es del ambiente que los rodea y las experiencias vividas, una segunda fuente es la cultura, que se recibe de los padres, maestros, amigos y otras influencias similares. Así como, se van construyendo a través de las experiencias personales significantes o insignificantes en el transcurso de la vida.

Teoría de los Valores

Se llama teoría de los valores o axiología (de axio, valor) la disciplina filosófica que se ocupa de estudiar los valores. Esta disciplina inicia sus primeros pasos en la segunda mitad del siglo XIX. El tema de estudio específico de la axiología lo constituye la determinación de la naturaleza propia del valor, su sentido objetivo o subjetivo, su relación con los juicios del valor y con la tendencia humana.

La axiología proviene del griego axio que significa valioso, estimable, digno de ser honrado y de logros, que significa palabra, tratado, ciencia. En tal sentido, la axiología es la ciencia que estudia los valores, comprende, por un lado, el estudio de la esencia de la naturaleza de los valores, y por el otro, los juicios de valor (valoraciones); de allí que, los valores son objetivos y universales, y son fundamentos del aprecio o de la desaprobación que produce en nosotros. Están ordenados jerárquicamente según Max, S. (1998) desde lo agradable–desagradable–lo noble–falso y los valores espirituales (bello–feo–justo–injusto–verdadero–falso, hasta lo sagrado–profano).

El mismo autor refiere que desde el punto de vista del objetivismo ético de los valores, estos son considerados como validos y objetivos para cada individuo ante lo cual el relativismo ético y

moral se opone y afirma que un juicio no es de por sí verdadero (afirma que algo es bueno o correcto) o falso (afirma que algo es incorrecto o malo) y que su verdad o falsedad no depende de las razones que lo sustentan, sino del estado de ánimo.

En concordancia con lo anterior Das Rochas, A. (1999) plantea que la noción de la ética está inmediatamente relacionada a la noción del bien y este término con el valor. Se pueden distinguir en la filosofía contemporánea, dos corrientes sobre cómo se origina la idea del bien: una corriente, la de los universalistas, sostiene que la noción del bien es una intuición universal; las personas que saben distinguir lo correcto de lo erróneo por una capacidad intrínseca a la condición humana.

Otra corriente, la de los circunstancialistas, admite que la noción del bien tiene origen social y se relaciona con los intereses colectivos de supervivencia y adelanto de la sociedad. Esos intereses se atraen en valores y van a representar los juicios de valor del bien y del mal, lo cual consiste en que el hombre practica el bien que conoce.

De igual manera, los valores o creencias compartidas en la sociedad incluyen objetivos concretos como un alto ingreso económico o un automóvil nuevo, al igual que objetivos más abstractos como el amor y la democracia, existen diferencias también entre valores mantenidos por diferentes grupos en la sociedad como en el caso de los objetivos, es posible que esté consciente de valores que son precedidos por el individuo, como también existe la posibilidad de que se desee mantener la posesión o el acceso a estos valores o que no se desee la voluntad o deseo de las personas en la sociedad como un conjunto. Se valora algo cuando es importante para la persona.

Los valores varían según el grado de generalización, los individuos tienden a centrar su atención en los valores como generales, porque creen que puede generar valores más específicos de lo general.

De allí que, el sistema de valores se basa en la clasificación de los valores de un individuo en términos de intensidad, todos los individuos tienen una jerarquía de valores que constituye su sistema de valores. Esta jerarquía va en función del grado de importancia que se le otorgue a cada uno de los valores.

Das Rocha, A. (1999), también hace referencia a los valores que influyen generalmente en las actitudes y comportamientos dentro de una organización, destacando que los individuos poseen nociones preconcebidas de lo que debe y no debe hacer y es-

tas nociones no están libres de valores; por lo contrario; contienen interpretaciones sobre lo correcto y lo incorrecto y debido a esto, entorpecen la objetividad y la racionalidad.

Finalmente, en el intento de resumir algunas posturas acerca de los valores y su incidencia en las actitudes, el comportamiento individual y social se podría afirmar que la teoría de los valores, llamada axiología, ha tenido un extraordinario impacto dentro del estudio de la conducta humana en la sociedad y en las organizaciones, pues la misma ha ayudado a predecir la propensión a comprometerse en un cambio de actitud y un cambio de comportamiento de los individuos en función de su sistema de valores.

Teoría de los Valores de Rockeach

La postura de Rockeach, R. (1973), citado por Robbins, S. (2002), se sustenta en cinco (5) premisas fundamentales, en cuanto al basamento sobre la esencia o constitución de los valores, y entre ellas están:

1. El número de valores que una persona posee es relativamente pequeño.
2. Los valores están organizados dentro de un sistema.
3. Los valores humanos tienen como antecedentes a la cultura, sociedad, instituciones y, en específico, a la personalidad individual.
4. Los valores humanos se reflejan en la mayoría de los fenómenos sociales que han sido estudiados hasta los momentos.

Rockeach (1973), citado por Robbins (2002), considera que los valores son una cualidad de perdurabilidad y estabilidad, señalando que la cualidad perdurable de los valores está principalmente en el hecho de ser éstos enseñados y aprendidos aisladamente.

Ante esto, se entiende que los valores del ser humano son sometidos a un sistema o escala de jerarquización, según la importancia asignada a él mismo, desarrolla el individuo un proceso selectivo de discriminación de valores, hasta lograr la estabilidad y perdurabilidad de esos valores en el tiempo.

Al respecto, Rockeach (1973), citado por Robbins (2002), resalta como fundamental el agrupamiento organizado de un sistema coherente de valores, por medio del cual un individuo determina la jerarquía e importancia midiendo la posición de un valor cualquiera, en relación con el sistema de valores, lo cual se define como una organización de creencias de relativa permanencia,

concerniente a modos de conducta o estados de existencia deseables a través de un continuo de relativa importancia.

La importancia dada a los diferentes valores se va reajustando a lo largo de la vida en función de las experiencias, reflexiones y persuasiones. Esto significa que el entorno es decisivo e influyente en la estabilidad, cambio, o adquisición de nuevos valores en la vida del hombre.

En consecuencia, los valores constituyen el núcleo de la libertad humana, en cuanto son elecciones propias presentes en la mayoría de las acciones y actividades humanas, de acuerdo a la escala de valores atribuidas a los mismos por cada individuo.

Un sistema de valores, viene a constituir una organización de elementos aprendidos, integrado por principios y reglas que contribuyen y guían al sujeto a seleccionar comportamientos adecuados ante una situación conflictiva, al plantearse una toma de decisiones en cualquier sentido. Tal diferencia trae implícito que los valores son según Rockeach (1973) citado por Robbins (2002):

1. Relativamente permanentes en las personas.
2. Características del sujeto.
3. Guías para la acción, señalando la manera en que se deben comportar.
4. Orientación de la acción.
5. Medios para visualizar todas aquellas conductas y creencias que cambian dependiendo de la situación creada.

Partiendo de esto los valores se pueden considerar creencias relativamente estables que hacen a una conducta aceptable socialmente, los cuales utiliza el sujeto y la organización para la autoevaluación y evaluación de situaciones. De allí que Rockeach clasifica los valores en:

Valores Terminales: Se asumen como aquellos estados de existencia deseable para el individuo, o como finalidades últimas en la vida. A su vez, se clasifican en valores personales y valores ético-sociales. Los personales están centrados en la propia persona e incluyen los fines del individuo o los estados referidos a salvación, felicidad, armonía interior, salud, ética.

Valores Ético-sociales: Vienen a conformar el área social y están referidos a: igualdad, belleza, justicia, libertad, éxito y la paz.

Valores Terminales: Se refieren a estados de existencia y pueden ser: personales o centrados en el yo como placer, salva-

ción, armonía interior e interpersonales o valores sociales como un mundo en paz, amistad verdadera e igualdad. Constituyen aspiraciones o propósitos que benefician a toda la sociedad.

Valores Instrumentales: Incluyen las creencias, juicios, convicciones y concepciones relacionados con el actuar de las personas lo cual conduce a alcanzar los valores autocentrados o finales. El cómo se define en los modos de conducta que son adecuadas para lograr obtener las finalidades personales. Tales valores se clasifican en dos tipos: los éticos-morales, con orientación interpersonal; y los de competencia, con orientación intrapersonal.

Según Rockearch, R. (1973) citado por Robbins, S. (2002) los **Valores Morales** se encargan de guiar al sujeto hacia un comportamiento esponsable, honestidad, lealtad, religión, amistad, entre otros.

Específicamente los valores éticos-morales como valores instrumentales tienen dos características esenciales:

- Se ponen en práctica en la relación con las demás personas.
- En las personas equilibradas mentalmente, cuando se incorporan a ellas, pero no se traducen en conductas consecuentes, tienden a generar sentimientos de culpabilidad o, al menos de malestar con uno mismo.

En cuanto a los **Valores de Competencia con foco interpersonal**, estos conducen al individuo hacia el comportamiento lógico, imaginario e inteligente, profesión, dinero, trabajo, al mismo y otros. Estos tienden a crear una disposición al comportamiento competente y su violación lleva a sentimientos de tristeza e inadecuación y conflictos.

Los valores terminales e instrumentales representan dos sistemas interconectados. Es así como los valores expresados en conducta, presentan una correspondencia coherente entre unos y otros tipos de valores.

La implicación de preferencia, se trata no sólo de algunos modos de conductas o estados finales, sean deseables a otros modos de conductas contrarios, sino que además, el individuo prefiere valores ubicados en una alta jerarquía dentro de su escala valorativa personal, en comparación con los que se encuentran en un lugar inferior en la escala de valores.

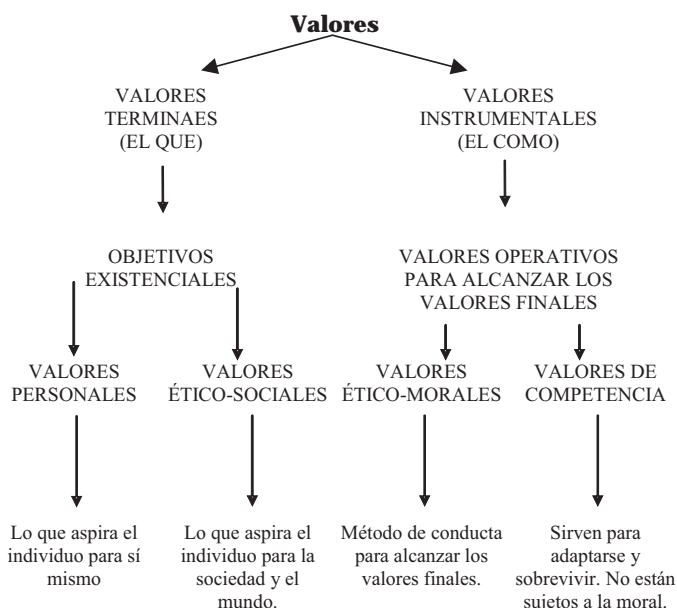


Figura 1. Clasificación de los Valores. Fuente: Rockearch, R. (Tomado de García, S. y Dolan, S. (1997) Sistema de Valores, Conflicto y Motivación

El sistema de valores de un individuo puede estar sometido a situaciones conflictivas a nivel cognoscitivo, por el antagonismo entre dos valores morales diferentes. De igual forma, los mismos conflictos se pueden presentar en las preferencias hacia dos valores ético-morales, o también entre un valor ético-social y otro de competencia.

Los conflictos no permiten alinear la organización en función de su misión, por lo cual es necesario incorporar a las acciones una conciencia moral que permita la participación del personal, aplicando un razonamiento teórico-práctico producto de la reflexión sobre las virtudes de responsabilidad, amistad, trabajo y respeto entre otros.

Todos los valores cumplen una función la cual se explica en la dotación de una carga motivacional. Así como también de elementos cognoscitivos, afectivos y conductuales. De allí que, el efecto motivante de los valores, se refiere al hecho de ser herramientas conceptuales para mantener y mejorar la autoestima.

Según Rockeach, R. (1973) citado por Robbins, S. (2002) existen tres funciones motivantes para el individuo:

1. **Función de ajuste:** Contenido relacionado en forma directa con los modos de conductas y estados finales de existencia, los cuales son ajustados por el individuo.
2. **Función autodefensiva:** Los valores pueden servir a necesidades personales de autodefensa, pues resguardan la integridad individual de ciertas acciones y sentimientos, los cuales puede ocasionalmente que no sean aceptados en el medio social y a nivel personal, pero son racionalizados para atenuar los conflictos cognoscitivos y afectivos del ser humano.
3. **Función de autorrealización:** Algunos valores finales e instrumentales como la sabiduría, el sentido de competencia y la acción independiente están relacionados en todo sentido a la noción del mejor desenvolvimiento o logro personal.

Las funciones de los valores se relacionan con las conductas, las cuales son aceptadas o rechazadas por los miembros de una organización de acuerdo a las necesidades de los individuos, bien para mantener su integridad, o bien para mostrar en el grupo de la empresa sus competencias en la búsqueda de un sitio de honor y de prestigio.

Los valores asignados por Rockeach, R. (1973) citado por Robbins, S. (2002) de acuerdo a las funciones tienen utilidad pues son:

1. Guía para la acción (cómo debemos comportarnos).
2. Guía para evaluarlo o juzgar situaciones (punto de comparación).
3. Base para racionalizar conductas y creencias.
4. Estímulo al cambio personal.
5. Expresión de sentimientos.
6. Elementos para despertar sentimientos en el otro.
7. Estímulo interno para la acción (motivacionales).

A través de estas funciones motivacionales se puede alcanzar y mantener normas excelentes para aumentar la autoestima en los individuos.

Características del Sistema de Valores

El sistema de valores según García y Dolan (1997, p. 49) tiene características esenciales:

1. Se practica en la relación con las demás personas.

2. En las personas mentalmente equilibradas, cuando se incorporan, pero no se traduce en conductas consecuentes, tienden a generar sentimientos de culpabilidad o, al menos, de malestar con uno mismo.

3. Valores de competencia o suficiencia con foco interpersonal, tienden a crear una disposición al comportamiento competente, y su violación lleva a sentimientos de tristeza, entre otros.

4. Los valores terminales, que se refieren a estados de existencia; pueden ser: personales o centrados en el yo y constituyen aspiraciones o propósitos que benefician a toda la sociedad y a las organizaciones.

Finalmente las organizaciones eligen los valores que representan los puntos de vista tanto de los empleados como de sus gerentes, por ello es un requisito indispensable para el logro de su misión y visión, el control de los conflictos a través de programas de capacitación para determinar entre todos los miembros de la organización los principios éticos y legales fundamentales y procedimientos para llevarlos a la práctica.

Los valores se adquieren mediante el aprendizaje que conllevan los procesos interpersonales, ya sea por modelaje o por aprendizaje social elemental que se da en los diferentes ámbitos que implica interacción, desde la familia hasta las organizaciones.

Conclusiones

Los valores determinan el comportamiento, el estilo de vida y la personalidad del hombre en la sociedad y en especial en la organización empresarial, industrial y educativa entre otras.

El sistema de valores viene a ser una estructura cognitiva compleja que implica dimensiones conductuales en función de las concepciones de lo que se desea en la realidad social.

Partiendo de esto se puede afirmar que por su complejidad existen distintos tipos de valores y entre ellos se destacan los individuales, profesionales, organizacionales, globales, terminales, instrumentales, todos ellos importantes a lo largo de la vida en función de las experiencias y reflexiones para la estabilidad de la sociedad.

Bibliografía

- DAS ROCHAS, A. (1999). **El Problema Ético en la Sociedad Pluralista**.
- GAMARGO Y ROJAS (1998). **Valores Pedagógicos**. (Mimeografiado) IUPMA (sin otros datos).
- GARCÍA, S. y DOLAN, S. (1997). **Dirección por Valores**. España. Serie Mc Graw Hill de Management. España.
- HALL, F. (1995). **Understanding attitudes and predicting social behavior**. Editorial Prentice Hall Inc. New Jersey.
- MAXIS (1998). **Informe sobre el Desarrollo Humano**. Argentina (Mimeografiado).
- ROBBINS, S. (2002). **Comportamiento Organizacional**. Prentice Hall, México.
- SHEIN, S. (1998). **Cultura organizacional y liderazgo**. Playa-Janes. España.
- SHERMAN, A. y Bohlander, G. (1994). **Administración de los Recursos Humanos**. Grupo Editorial Iberoamericana. México.
- SILICEO, A. (1999). **Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional**. Editorial Mc Graw Hill. México.
- STONER, A.; Freeman, G. y Gilbert, P. (2000). **Administración**. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México.
- TUNNERMANCH, C. (1999). **Los valores en una perspectiva Universal**. Sede. León Conexpo. <http://www.guanajuato.gob.mx/seg/congre99/ponencias/tunnermanch.htm>.