

Conociendo los valores de mayor importancia en el ámbito laboral

Rebeca Sandoval Chávez

Universidad Politécnica Gómez Palacio

rsandoval@upgop.edu.mx

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo identificar cuáles son los Valores de mayor importancia en el ámbito laboral. Para ello se tomó como base los **Valores** declarados públicamente por empresas nacionales y las organizaciones se clasificaron de acuerdo a su actividad económica en siete sectores a saber: agencias aduanales, gubernamental, bancario, industria de la tecnología informática y comunicación, alimentos-bebidas y tabaco, metal-mecánica, químico. Se detectaron 19 Valores **declarados**: honestidad, ambición, excelencia, sencillez, integridad, innovación, organización, equidad, responsabilidad, servicio, compromiso, respeto, ética, disciplina, calidad, lealtad, confianza, liderazgo, trabajo en equipo, todos ellos de importancia. De estos 19 valores varían en su importancia de acuerdo a cada sector. De manera acumulada por todos los sectores, los valores que obtuvieron mayor recurrencia son en primer lugar el servicio seguido por la honestidad y responsabilidad. Y los valores menos fomentados son equidad y sencillez. Los valores empresariales definen y representan la forma en que hay que hacer las cosas y, en consecuencia, forman la base de los objetivos estratégicos. Cada acción que se lleva a cabo en la organización debe estar alineada a sus Valores. Para los centros educativos este tema cobra especial importancia para facilitar la inserción de los alumnos en el campo laboral.

Palabras clave: Comportamiento, valores, pilares, organización, competencia, clima organizacional, cultura, perfil profesional.

Introducción

La cultura organizacional es el marco que guía la conducta diaria y la toma de decisiones de los empleados. Siendo un conjunto de valores, costumbres, políticas y normas que orientan a los miembros de la organización hacia los objetivos planteados. Por ello la importancia de los valores hoy en día ya que son necesarios para lograr un ambiente laboral a favor del progreso.

Las empresas entienden que su éxito futuro estará garantizado al tener equipos de trabajo de excelencia, productivo y comprometido, que sólo se lograrán teniendo como pilares los valores y buscando que sus empleados los lleven a la práctica.

El objetivo principal de la presente investigación es conocer a que valores dan mayor importancia las empresas y con ello compaginarlos con los valores que la Universidad Politécnica de Gómez Palacio promueve en sus alumnos, buscando desarrollar estrategias o cambios en el sistema educativo de tal manera que sus alumnos estén más preparados para poder cumplir con las necesidades que el sector empresarial tiene hoy en día.

Es claro que la Universidad considera importante que sus alumnos desarrollen todas sus competencias que se ocupan del desarrollo integral del ser y que sus egresados cumplan con el perfil del profesionista y logren una mayor identidad y aceptación en el campo laboral.

Bases de la investigación

Marco Teórico

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.

Los valores para la organización

“Los valores son aquellos juicios éticos sobre situaciones imaginarias o reales a los cuales nos sentimos más inclinados por su grado de utilidad personal y social.” (Jimenez, 2010)

La empresa busca definirse a sí misma por medio de los valores que en base a sus necesidades establece como importantes para su desarrollo, por ello se considera que son pilares importantes en cualquier organización, además que de ellos parten los valores de sus miembros y en especial los de sus dirigentes.

Los empresarios o dirigentes deben desarrollar virtudes como la templanza, la prudencia, la justicia y la fortaleza para ser un verdadero líder, todo ello en base a los valores que tienen como personas buscando que estos concuerden con los que la empresa promueve.

Dentro de una organización establecer valores permite que sus integrantes interactúen de manera armónica, además de que influyen en la formación y desarrollo como personas de los

trabajadores, algo fundamental para alcanzar los objetivos de la empresa en forma grupal, ya que de manera individual sería más difícil.

“Para la cultura organizacional de una empresa los valores son la base de las actitudes, motivaciones y expectativas de sus trabajadores. Los valores son la columna vertebral de sus comportamientos”. (Jimenez, 2010)

Es importante que los valores tengan significados comunes para todos los empleados, esto facilita el trabajo diario, existe un ambiente laboral adecuado y todos sienten que trabajan en una misma dirección. Por ello no solo los valores se definen, también es necesario promoverlos constantemente dentro de los empleados para que sean comprendidos y aplicados en sus labores diarias.

“La cultura organizacional es la base para la identidad y el entendimiento de sus integrantes. Permite valorar y jerarquizar las diferentes situaciones que el entorno presenta para darles respuestas adecuadas y coherentes. Proporciona capacidad para actuar de manera estratégica y eficiente”. (Jimenez, 2010)

Cuando hablamos de cultura organizacional nos referimos a patrones de conducta que se reconocen, transmiten y apropian por parte de los empleados, siendo estos en conjunto los valores utilizados para una beneficiar la relación entre los miembros de una organización.

La cultura de una organización no nace en conjunto con esta, sino que se forma gradualmente, y se consolida con la coherencia y la consistencia entre lo que dicen y hacen sus miembros. Siendo un condición para que la cultura pueda transmitirse a los nuevos integrantes y preservar los principios. Pero para poder transmitir un valor hay que profesarlo y ponerlo en práctica. De eso depende su credibilidad.

Que una empresa funciona bien o mal está determinado por la solidez de sus valores, los cuales funcionan como indicadores de la forma adecuada para solucionar necesidades, y nos permite asignarle prioridad a

cada una. Proporcionan un sentido de dirección común para todos los miembros y establecen directrices para su compromiso diario.

Los valores también inspiran la razón de ser de cada organización. Los fundadores deberían hacerlos explícitos desde su inicio. Así se comunicaría mejor cuál es el sistema de valores de la empresa. Lo que a su vez permite que existan criterios unificados que compacten y fortalezcan los intereses de todos.

La compatibilidad de los valores personales con los valores organizacionales conlleva a una alta satisfacción personal con el trabajo. Los objetivos de la organización y los de sus miembros cobran mayor significado e importancia.

Si ambos tipos de valores se distancian, la cultura de la organización se debilita y sus miembros comienzan a sentirse desintegrados.

Por otro lado, las organizaciones están sujetas a dinámicas y presiones diversas. Así que sus valores no se forman de una vez y para siempre. Ellos necesitan ser recreados, fortalecidos o modificados, según evoluciona la organización.

Cultura organizacional

La cultura organizacional es la personalidad de la compañía y lo que diferencia a una organización de otra en cuanto a procesos, procedimientos y relaciones. Es así como dentro de esta cultura de la empresa se incluyen desde los conocimientos, creencias y valores hasta las políticas, procedimientos, capacidades y habilidades adquiridas por las personas en tanto miembros de la

compañía para la que trabajan. **Cuando las personas conviven en una empresa van formando** un algo en común, como **una personalidad colectiva, sin perder sus diferencias individuales**. Al ingresar personas nuevas a la compañía, muchas veces no se les socializa adecuadamente, es decir, no sólo capacitarlos técnicamente para el trabajo, sino culturalmente: cómo vestirse, a qué hora se almuerza y con quién, cómo son las reuniones de trabajo, cómo se relacionan las personas al interior de la empresa.

Comprender la cultura de la empresa es importante para que las personas lleguen a conocer cuáles son las conductas apropiadas y esperadas dentro de la empresa. Es así como, cuando una persona no se desempeña según lo esperado, una de las razones suele ser que no se ha adaptado a la cultura organizacional. Por este motivo, es fundamental que los líderes sepan considerar objetivamente la cultura imperante, ya que ésta se puede volver un obstáculo para lograr el éxito.

La administración por valores: una alternativa para tener una empresa afortunada

Los paradigmas de la administración se adaptan y cambian conforme el entorno organizacional va revolucionando su percepción de las expectativas a satisfacer con mayor calidad.

Administrativamente se ha formado un nuevo modelo gerencial que tiene la intención de diseñar, desarrollar y alcanzar beneficios integrales tanto para: la empresa, sus empleados, sus accionistas; así como para sus clientes, proveedores, distribuidores y sociedad con la que se encuentra en constante interacción. Este nuevo paradigma se basa en tener como máxima premisa el establecimiento y seguimiento de valores.

Cada uno de los individuos tiene criterios para evaluar qué es importante y prioritario cumplir en su vida, asumiendo actitudes que lo conducirán a un comportamiento con el que podrá alcanzar sus propósitos y sentirse satisfecho.

Así como cada persona tiene valores y los hace universales, las organizaciones establecen criterios con los cuales proyectarán sentido a la forma de trabajar e identificarse con su entorno. También los hace universal por ser transmitidos a todos quienes la integran y se relacionan con ella.

Los valores organizacionales son clasificados con base a su finalidad e involucramiento de cada persona.

Entonces, podemos encontrar aquellos que les denominan valores finales porque proyectan los compromisos estratégicos a los que quiere llegar la empresa a través de sus postulados filosóficos como: la misión, visión, objetivos.

Por otra parte se encuentran aquellas especificaciones con las cuales los colaboradores de una empresa se comprometen a orientar su conducta y sus esfuerzos para capitalizar sus estrategias organizacionales, a estas se les ha denominado valores compartidos, como: puntualidad, tenacidad, perseverancia, inteligencia, honestidad, trabajo en equipo, etc.

Los valores de una organización son los aspectos más importantes a considerar para regular el comportamiento de los empleados orientados a cumplir los compromisos de la empresa.

Perfil del profesionalista moderno

Como menciona el autor Tatiana Gutiérrez en su artículo un perfil del profesionalista moderno ¿cuáles son las características que los nuevos profesionistas deben tener para poder pertenecer a las grandes empresas? Si bien es cierto que cada corporativo necesita un perfil en específico, hay cualidades y aptitudes que toda gran empresa necesita en sus filas.

Ese perfil, el del profesionalista "perfecto", lo dilucidaron nada más y nada menos que los propios directores de Recursos Humanos de reconocidas empresas a nivel mundial:

Visión y tolerancia: Luis García, vicepresidente de RH de Nextel, está consciente de que son numerosas las características que debe tener un talento, sin embargo, considera que la visión y la tolerancia son dos cualidades que los jóvenes modernos deben tener para ingresar a una empresa prestigiosa.

“Las grandes empresas queremos empleados que tengan visión en sus vidas y en sus carreras profesionales. Deben saber qué es lo que necesitan y tener bien definidos sus objetivos, porque son estos personajes quienes saben para dónde y cómo moverse.

Pero "otra de las características más importantes que los tiempos modernos demandan es la tolerancia. Los jóvenes talentos deben ser tolerantes a muchas exigencias, presiones y frustraciones y deben saber cómo lidiar con ellas.

Pero... ¿cuáles son las características que no se desarrollan y con las cuales debe contar cualquier colaborador que tenga como objetivo crecer en la empresa?

Pasión: Para Alejandro Lascurain, director de RH de Kimberly Clark México, los profesionistas y jóvenes profesionistas deben de contar con ese sentimiento llamado pasión, que es lo que los impulsa a desarrollar todas las competencias necesarias.

“Estas nuevas generaciones deben de contar con pasión en su vidas profesionales y personales, de esta forma podrán disfrutar lo que hacen. Un profesionalista debe ser innovador en su trabajo, ser un líder en lo que hace e innovar a través de sus logros”, pero no lo va a lograr sin pasión, aseguró el directivo.

Capacidad de innovación: Saber distinguirse de los demás, es otra de las características que busca Kimberly Clark México. “Cuando tenemos periodos de reclutamiento, una de las principales características que toma en cuenta el equipo de Recursos Humanos, es la distinción. Hay personas que se distinguen de los demás.

Autodesarrollo de talento: Por su parte, Oscar Rodríguez, director de Recursos Humanos de Palacio de Hierro y autor del libro “Familia laboral, compañeros de vida”, una cosa es encontrar un talento y otra que ese talento logre desarrollar sus propios talentos.

Hay mucha gente que cuenta con capacidades extraordinarias que no ha podido de desarrollar; “en la empresa deben existir líderes capaces de desarrollar sus talentos y capacidades, e inspirar a otros a hacer lo mismo”, afirmó. De esta manera, estos colaboradores serán capaces de realizar cualquier reto que se les proponga.

Así que para Palacio de Hierro está claro: la capacidad de desarrollo de los talentos propios, es fundamental.

Estos expertos en temas de gestión de capital humano coincidieron en que el liderazgo, la innovación y la capacidad de transformación son cualidades necesarias para que un colaborador se desarrolle y colabore en el desarrollo de la empresa a la que pertenece.

A continuación se presenta un síntesis de lo que son los valores para las organizaciones.

LOS VALORES PARA :	SON			
<p>La organización</p>	 <p>La empresa busca definirse a sí misma por medio de los valores en que basa sus necesidades. Y considera los valores importantes para su desarrollo.</p>	 <p>Dentro de una organización establecer valores permite que sus integrantes interactúen de manera armónica, además de que influyen en la formación y desarrollo como personas de los trabajadores, algo fundamental para alcanzar los objetivos de la empresa y personales.</p>		
<p>La cultura organizacional</p>	<p>Son base de las actitudes, motivaciones y expectativas de sus trabajadores.</p> 	<p>La compatibilidad de los valores personales con los valores organizacionales conlleva a una alta satisfacción personal con el trabajo. Los objetivos de la organización y los de sus miembros cobran mayor significado e importancia.</p> 	<p>Comprender la cultura de la empresa es importante para que las personas lleguen a conocer cuáles son las conductas apropiadas y esperadas dentro de la empresa</p>	
<p>La administración.</p>	<p>Un nuevo modelo gerencial que tiene la intención de diseñar, desarrollar y alcanzar beneficios integrales tanto para: la empresa como para el trabajador. Este nuevo paradigma se basa en tener como máxima premisa el establecimiento y seguimiento de valores.</p>	<p>Los valores organizacionales son clasificados con base a su finalidad e involucramiento de cada persona. Los Clasifican en : Valores finales Valores compartidos</p>		
	<p>Este perfil profesional "perfecto", lo definieron los propios directores de Recursos Humanos de reconocidas empresas a nivel mundial.</p>	<p>Visión y tolerancia Pasión en su vidas profesionales y personales. Innovador en su trabajo Ser un líder en lo que hace e innovar a través de sus logros Capacidad de innovación Autodesarrollo de talento Inspirar a otros Capacidad de desarrollo de los talentos propios.</p>		

Diseño de la Investigación

Tipo de investigación: Descriptiva.

Las organizaciones se clasificaron de acuerdo a su actividad económica en:

- a) Agencias aduanales
- b) Gubernamental
- c) Sector bancario
- d) Industria de la tecnología informática y comunicaciones.
- e) Sector alimentos, bebidas y tabaco
- f) Metal- mecánico
- g) Químico

Los datos utilizados: Empresas a nivel nacional.

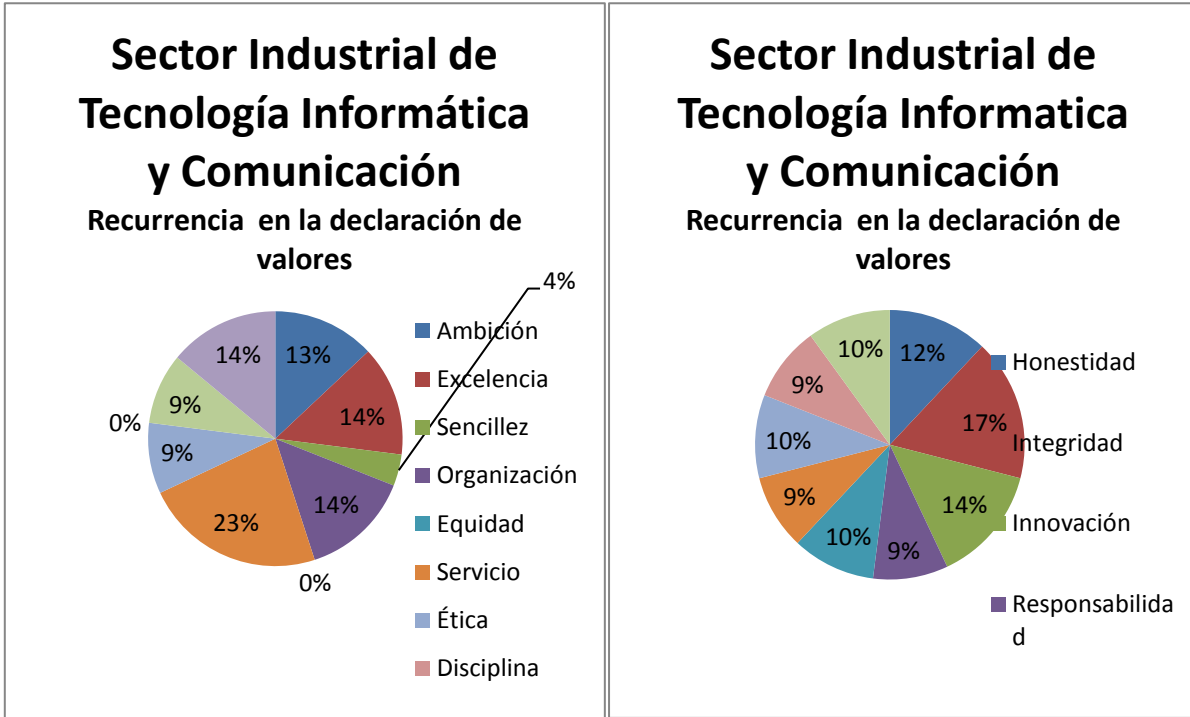
Se capturó información y aplicó programa estadístico.

Se elaboró estadística.

Análisis de resultados.

menor de 1 hasta 4.99 % y los gráficos tipo "B" que representan aquellos **valores** que alcanzaron de un 5 % hasta un 100 % en grado de importancia.

El objetivo principal de la presente investigación es conocer a que valores dan mayor importancia las empresas y con ello compagnarlos con los valores que la Universidad Politécnica de Gómez Palacio promueve en sus alumnos,



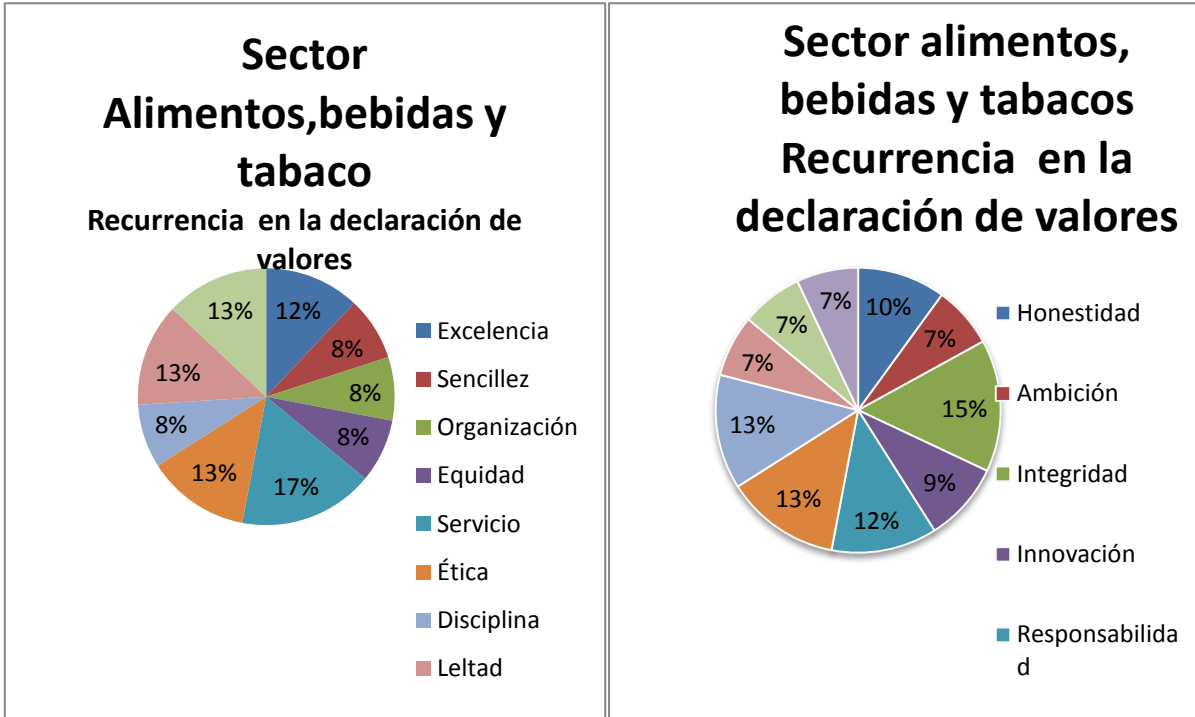
Gráfica 1A. Valores con puntuación menor de 5% Gráfica 1B. Valores con puntuación mayor de 5%

Como se puede observar aquellos valores que obtuvieron menor relevancia son: sencillez, equidad, disciplina.

Los valores de mayor relevancia son: servicio y calidad.

Análisis de resultados

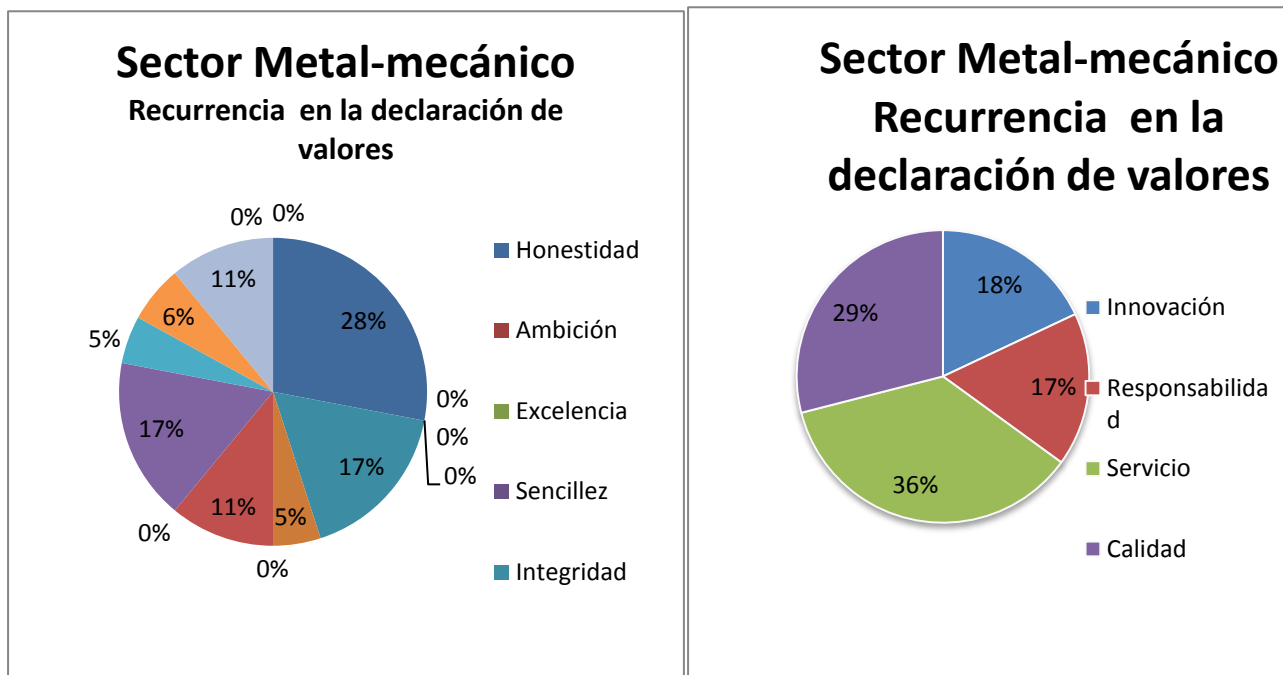
Para efectos de una clara interpretación y en virtud de que la escala de numérica en porcentaje presenta variaciones drásticas se optó por presentar la información en dos clasificaciones en donde los gráficos tipo “A” representan **valores** que alcanzaron una calificación menor de 1 hasta 4.99 % y los gráficos tipo “B” que representan aquellos **valores** que alcanzaron de un 5 % hasta un 100 % en grado de importancia.



Gráfica 4A. Valores con puntuación menor de 5% Gráfica 4B. Valores con puntuación mayor de 5%

Como se puede apreciar en el gráfico anterior aquellos valores que obtuvieron menor relevancia en este sector son: sencillez, organización, equidad y disciplina.

Muy acorde a su giro en este sector los valores que obtuvieron mayor recurrencia son: Integridad, compromiso, respeto, responsabilidad.

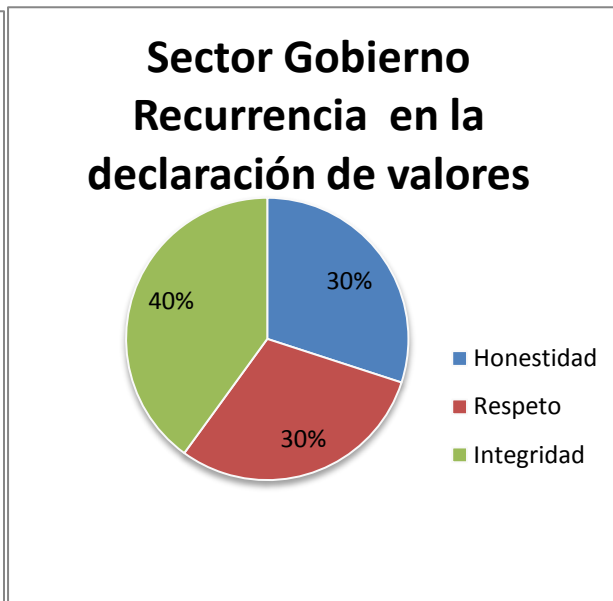
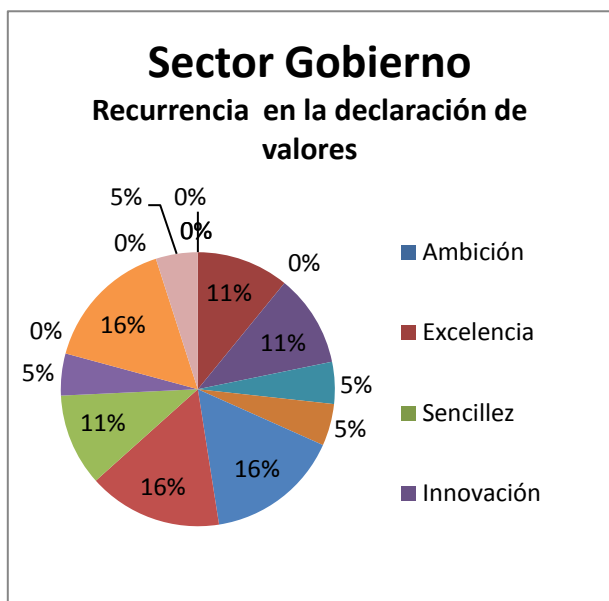


Gráfica 5A. Valores con puntuación menor de 5%

Gráfica 5B. Valores con puntuación mayor de 5%

En este sector los valores menos recurrentes son: respeto, liderazgo y trabajo en equipo.

Como se aprecia en la gráfica es contundente que para este sector son muy importantes los valores de servicio y calidad abarcando un 65 % de la recurrencia en sus declaraciones sin restar importancia a la innovación y responsabilidad.

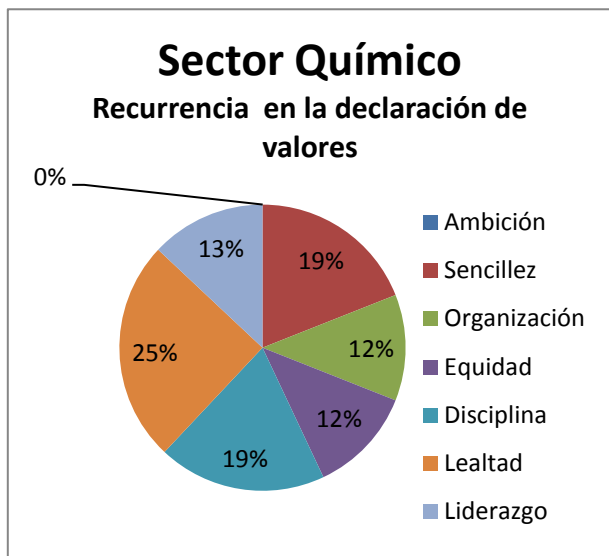


Gráfica 6A. Valores con puntuación menor de 5%

Como se aprecia dentro de este sector los valores menos declarados son: ambición, excelencia, sencillez, trabajo en equipo.

Gráfica 6B. Valores con puntuación mayor de 5%

De acuerdo a lo que se observa todas las dependencias de gobierno mantienen una constante en la declaración de tres valores base honestidad, respeto e integridad y de forma equilibrada.



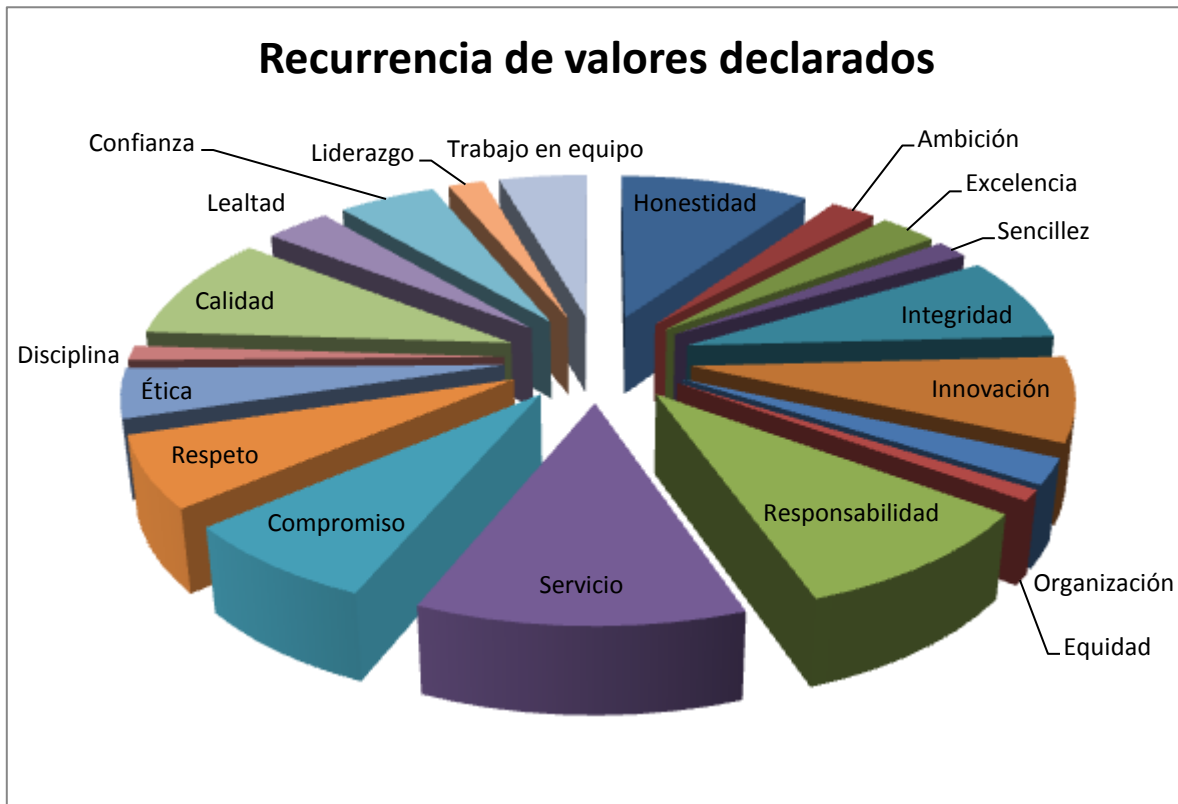
Gráfica 7A. Valores con puntuación menor de 5%

La gráfica muestra que dentro de este sector los valores menos recurrentes son: ambición, organización y equidad



Gráfica 7B. Valores con puntuación mayor de 5%

Como se aprecia en la gráfica la honestidad, responsabilidad y trabajo en equipo son los valores que obtuvieron mayor recurrencia en este sector empresarial.



Gráfica 8 Acumulado de los distintos sectores analizados

Analizando la gráfica anterior podemos concluir que los valores mas fomentados en las organizaciones son en primer lugar el servicio seguido por la honestidad y responsabilidad.

Y los valores que obtuvieron menor índice de recurrencia son equidad, sencillez .

Conclusiones

Los valores empresariales definen y representan la forma en que hay que hacer las cosas y, en consecuencia, forman la base de los objetivos estratégicos. Cada acción que se lleva a cabo en la organización debe estar alineada con sus Valores.

Por otra parte es muy importante que los centros educativos de nivel superior monitoreen constantemente cuales son los Valores de mayor importancia en el ámbito laboral para que los promuevan ente sus alumnos y de esta forma faciliten su inserción en el campo laboral.

Recomendaciones

1. Para que los colaboradores de una organización tengan en cuenta los Valores empresariales, es recomendable una lista corta, enfocada a no más de 5 conceptos (No solo identificarlos, sino además describirlos).
2. Crear indicadores que midan los valores empresariales.
3. Realizar evaluaciones del desempeño de los empleados frente a los Valores empresariales fundamentales como parte de los procesos de revisión de rendimiento.
4. Hay que alinear la Misión empresarial con los Valores empresariales centrales para de esta manera contar con un Plan de Negocios coherente.
5. Otro punto que hay que alinear e la **Propuesta de Valor** (conjunto de beneficios que se darán al Cliente. En otras palabras, es la gran promesa por la cual los clientes de una organización la reconocen frente a sus competidores)

En pocas palabras hay que alinear la propuesta de Valor con la Misión empresarial, la Visión empresarial y los Valores empresariales para definir y ejecutar una Estrategia Empresarial exitosa.

Bibliografía

- Idalberto Chiavenato, Elizabeth Lidea Montaña Serrano (2006) *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ª Ed) México, D.F: Mc Graw Hill Compañies Inc. ISBN: 970-10-5500-4
- Gareth R. Jones (2013) *Teoría organizacional diseño y cambio en las organizaciones* (7ª Ed) México, D.F: Pearson Educación de México S.A de C.V. ISBN: 978-607-32-2117-7
- George Bohlander, Scott Snell , Arthur Sherman (2005) *Administración de recursos humanos* (9ª Ed) México, D.F: International Thomson Editores, S.A. de C.V. ISBN: 0-324-00724-8
- Blackler, F., Crump, N. & McDonald, S. (2001). *Aprendizagem organizacional e esquecimento organizacional*. En *Aprendizagem organizacional e organizaçao de aprendizagem* (pp. 237-262). Sao Paulo: Editorial Atlas,.
- Klein, S. (1994). *Aprendizaje, principios y aplicaciones* (2ª Ed). Madrid: McGraw Hill.
- Martin, J. (1992). *Cultures in Organizations: Three Perspectives*. Nueva York: Oxford University Press.