

**Valores individuales: guía máxima para el
comportamiento ético en organizaciones
colombianas**

**Individual values: maximum guide for ethical behavior in
Colombian organizations**

Julio Enrique Valle Robles *

* Administrador de empresas. Especialista en alta gerencia. Doctorante en ciencias gerenciales. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Catedrático Universitario. Consultor empresarial. Instructor Sena. jvalle66@hotmail.com

Fecha de recepción: 11 de junio de 2017

Fecha de aceptación: 1 de noviembre de 2017

Citación:

Valle Robles, J. E. (2017). Valores individuales: guía máxima para el comportamiento ético en organizaciones colombianas. Gestión, Competitividad e innovación(Julio-Diciembre 2017), 345-352.

RESUMEN

En el artículo se identifican los valores individuales como guía máxima para el comportamiento ético de las organizaciones colombianas, para lo cual se hará una revisión documental, bajo los enfoques teóricos de autores como Montuschi (2008), Cortina (2004), Van Lee, et al. (2005). y Seijo (2010). Se pretende constituir una reflexión en torno a los valores individuales, enmarcados dentro de un contexto del comportamiento ético en las organizaciones colombianas. Se empleó una metodología tendiente a una revisión teórica acerca de los fundamentos de los valores individuales, teniendo en cuenta que la empresa es un factor importante para la convivencia social y la misma interactúa con un entorno social que exige de ella la satisfacción de sus necesidades, no solo como proveedoras de recursos materiales, ni animadora de la economía, sino que la misma debe ser promotora de autorrealización; como una unidad social donde el factor importante es el ser humano y que se constituyen para satisfacer las necesidades de la sociedad y por ende cumplir sus objetivos empresariales. Factor humano que actúa enmarcado en unos valores personales que determinan un comportamiento ético en estas unidades que determinan una plataforma ética que le da identidad a la organización.

Palabras Claves: *Valores individuales, Comportamiento ético, Organizaciones.*

ABSTRACT

Article individual maximum values guide the ethical behavior of Colombian organizations are identified, for which there will be a desk review, under the theoretical approaches of authors such as Montuschi (2008), Cortina (2004), Van Lee, et al. (2005). and Seijo (2010). It is intended as a reflection on individual values, framed within a context of ethical behavior in the Colombian organizations. Methodology a theoretical review about the fundamentals of individual values was used tending, considering that the company is an important factor for social cohesion and it interacts with a social environment that requires it to satisfy their needs, not only as suppliers of material resources, or cheerleader of the economy, but it must be self-promoter; as a social unit where the important factor is the human and which are established to meet the needs of society and thus meet their business objectives. Human factor that acts framed in some personal values that determine ethical behavior in these units that determine an ethical platform that gives identity to the organization.

Keywords: *Individual values, ethical behavior, Organizations.*

1. Introducción

La empresa como un ente vivo y social es un factor importante para la convivencia social, en donde sus integrantes tienen comportamientos éticos basados en valores que hacen que una organización sea diferente de otra interactuando con un entorno competitivo y dinámico que exige de ella la satisfacción de sus necesidades, a través de sus acciones y plataforma ética por lo cual debe ser promotora de su autorrealización.

En este sentido para Robbins (2004) la empresa es una unidad social coordinada deliberadamente y compuesta por dos o más personas, que funciona de manera más o menos continua para alcanzar una meta o unas metas comunes. Mientras que Dávila (1998) la considera como sistemas sociales porque son agrupaciones humanas intencionalmente constituidas para lograr objetivos específicos que los seres humanos individualmente no podrán alcanzar.

Se evidencia en las definiciones anteriores que las empresas como una unidad social donde el factor importante es el ser humano, se constituyen para satisfacer las necesidades de la sociedad y por ende cumplir sus objetivos empresariales. Factor humano que actúa con base a valores que deben servir como guías para el comportamiento ético de las organizaciones. Valores que determinan las actuaciones de los individuos en las organizaciones y por ende se traduce en la identidad ética de la empresa.

Por tal razón se realiza este artículo, el cual tiene como propósito identificar los valores individuales como guía máxima para el comportamiento ético de las organizaciones colombianas de tal manera que estas generen una conducta ética reflejada en la plataforma ética estas organizaciones a través de su misión, visión y principios.

Se empleó una metodología basada en una revisión documental de los diferentes enfoques teóricos acerca de los valores individuales teniendo en cuenta que la empresa es un factor importante para la convivencia social y la misma interactúa con un entorno social que exige de ella la satisfacción de sus necesidades a través de las acciones de su factor humano que debe traducirse en un comportamiento ético.

El estudio permitió identificar los valores individuales como guía máxima para el comportamiento ético de las organizaciones colombianas, basados en el comportamiento de los individuos que la conforman generando una cultura organizacional que debe integrar y transmitir a los miembros de la organización valores que sustenten ese comportamiento.

2. Fundamentación teórica

Al abordar la temática sobre los valores, su concepto y naturaleza, se evidencian diversas aproximaciones. De tal manera que según (Luypen, 1967) para los filósofos antiguos utilizan la palabra “bueno” para determinar lo que en la actualidad llamamos “valor”, con este término se refieren a lo que perfecciona, es decir, a lo que implica la realización de un deseo y de una tendencia de la persona.

El valor como concepto explícito tiene, en los últimos dos siglos, diversos significados técnicos muy estrictos en el campo de la economía. Solo en las últimas décadas el concepto valor alcanza un uso general en las otras ciencias sociales. (Sills, 1977:608). En la actualidad, se define como una cualidad, o una serie de ellas, favorable al ejercicio y al perfeccionamiento de la democracia representativa (Camps, 1993:29).

El concepto valor va unido a una serie de características, el valor está en el orden ideal, los objetos y acontecimientos, sirven de inspiración y referencia a un determinado orden moral, estético o intelectual; el valor denota cualidad de ser, a la que se aspira y en la que cabe inspirarse; el valor está inmerso en la sociedad, formando parte de ella (Rocher, 1973:70). Los valores están al servicio de la vida y no la vida al servicio de los valores (Torralba, 2001:10).

Un valor es una toma de posición relacionado a cualquier cosa, experimentado a través de comportamientos, sentimientos, conocimientos, y acciones (Poletti, 1983:76). Taylor lo define como una creencia personal que actúa como una norma para guiar la conducta (Taylor, 1989:59).

Normas y conductas que determinan los valores individuales y que según Montuschi (2008), los valores son las creencias del individuo o del grupo acerca de lo que se considera importante en la vida, tanto en los aspectos éticos o morales como en los que no lo son. Dan el fundamento sobre el cual se formulan juicios y se realizan elecciones. Pueden derivarse del conocimiento, de consideraciones estéticas o de consideraciones morales.

Louis Rath, referenciado Montuschi (2008), y considerado por algunos como el padre del pensamiento moderno en materia de valores, se refería a los mismos como “calidades abstractas” vinculadas con las realidades de aquello que se valora.

Señalan Rath, Harmin y Simon (1996) que tales calidades adquirirían el carácter de valores si para una persona asumen siete características: la persona las quiere y aprecia, las elige entre alternativas, examina las consecuencias de su adopción, las elige libremente, enuncia públicamente su adhesión a las mismas, procede de acuerdo con ellas y lo hace de manera repetida y consistente.

Características que determinan las acciones de los individuos y por ende los valores individuales, debido a que según (Locke, 1984) cuando el individuo visualiza algún hecho u objeto de la realidad, esta observación es procesada cognitivamente y en este proceso los valores ayudan a interpretar al individuo lo que ve, de forma tal que si el objeto o situación tienen una importancia significativa para el sujeto (importancia asignada por sus valores), éste experimentará una intensa emoción que bien puede ser positiva o negativa.

En este sentido, se puede establecer que los valores determinan el comportamiento de los individuos y en lo relacionado con los valores corporativos, a pesar de que existen valores morales, culturales, sociales, políticos, religiosos según Montuschi (2008), estos se adhieren a organizaciones e instituciones que, en muchos casos, pueden contener la clave de su éxito o fracaso. La coherencia en la vida particular y social de las personas y en la vida de las empresas exige un comportamiento acorde con los valores que se sostiene mantener.

Sigue señalando la autora que así como los individuos adhieren a determinado conjunto de valores que deberían orientar su vida y sus acciones también lo hacen las instituciones y las organizaciones. Para Van Lee, Fabish, y McGaw (2005) se han definido a los valores corporativos como “a corporation’s institutional standards of behavior” con su traducción al español como las normas de comportamientos institucionales de una corporación.

De tal manera que según Martin (2004), una organización vital, que no es sobreviviente ni solamente viviente, se construye desde un conjunto de valores donde han de regir su accionar a través de las decisiones de gobierno de la entidad, establece el proyecto de vida de la misma, además determina las prioridades que irán siendo atendidas en el mediano y largo plazo.

Con relación a la forma como se generan los valores en las organizaciones, Montuschi (2008) señala que los mismos serán el resultado de una decisión colectiva de los órganos de gobierno de la empresa o serán una consecuencia de la cultura organizacional vigente en la misma.

Es así que según Seijo (2010) para cumplir con la razón de ser de las organizaciones, estas deben tener presente que es necesario involucrar a todas las personas en las actividades e intereses comunes sin dejar a un lado factores situacionales, de rol, interactivos, personales, así como de conducta ética.

Conducta ética que debe reflejarse en la plataforma ética de la organización a través de su misión, visión y principios y servir de guía para el comportamiento ético de los individuos que la conforman; ya que las organizaciones éticas según Villalobos y Seijo (2012) en lo colectivo, crean y recrean continuamente su estado futuro; asumen la toma de decisiones como una actividad continua y activa de sus componentes humanos y se transforman continuamente como respuesta a las necesidades del colectivo.

Pues según Montuschi (2008) la coherencia en la vida particular y social exige un comportamiento acorde con los respectivos valores. Para el individuo es importante asignarle prioridad a los valores personales pues ellos habrán de definir su vida y su conducta, aunque también es cierto que los otros valores definen y caracterizan el contexto dentro del cual su vida se desarrollará. Y cada uno, dentro de su propia circunstancia capacidades y limitaciones, puede (¿y debe?) contribuir a formarlo.

En este sentido Cortina (2004) señala que la necesidad de una ética de las organizaciones constituye un requerimiento colectivo; las cuales a través de una relación coherente con su entorno interno como externo, podrían articular de manera creativa, de forma responsable, su filosofía en concordancia a su cultura, lo cual asume al pensamiento en congruencia con la voluntad, dentro de su acción gerencial y operativa, es decir, un ejercicio garante de su vida a largo plazo, en la incansable búsqueda de la perpetuidad.

Ya que según Ferrer (2007), la ética está presente en la dinámica organizacional, no como un obstáculo para el logro de los objetivos sino para aclarar la manera de conducirse sus miembros como interlocutores en la organización, basados en valores compartidos.

De ahí que según Cortina (2003) las organizaciones deben ser conscientes de que su existencia, como ente social, demanda vivir moralmente más allá de cualquier legislación que intente abordar los dilemas morales propios de su quehacer en el contexto (genéricamente llamado desarrollo del objeto misional). Sigue señalando que los valores éticos de las organizaciones, como la responsabilidad social, se consideran el medio más efectivo para lograr el fin empresarial.

Objetivos empresariales que no solo deben propender por generar riqueza para sus inversionistas, si satisfacer las expectativas de una sociedad que demanda de estas la satisfacción de sus necesidades, de tal manera que de acuerdo Guaraway (1991) en la dinámica organizacional de los grupos y equipos de trabajo, la responsabilidad social compartida de los miembros está en conexión directa con los logros obtenidos en los indicadores de impacto frente al cliente, o sea que la mente institucional debe colocarse “al otro lado del mostrador”.

Existe una indudable relación entre la ética y los valores, Montuschi (2008). Relación que debe ser guía para el comportamiento ético de las organizaciones y en especial las colombianas, pues como lo plantea esta autora, a pesar de la eventual presencia de textos escritos, de videos alusivos a la ética e integridad de la corporación, el real comportamiento de sus integrantes puede ciertamente diferir de lo que marcan tales textos o imágenes. En un estudio se comprobó que varias empresas habían externalizado distintos valores y

diferentes palabras para describir lo que se consideraba un comportamiento ideal de liderazgo, Goldsmith, (2003).

Pero todas esas diferencias en textos escritos no se traducían en absoluto en diferencias en el comportamiento de los líderes. La conclusión respecto del éxito o del fracaso en el desempeño de las empresas radica siempre en las personas y nunca en las palabras, Van Lee, Fabish, y McGaw (2005).

De ahí que las organizaciones necesitan de líderes con comportamientos éticos, es así que Rodríguez (2006) plantea que los gerentes son personas clave para la ética de la empresa, investigaciones han mostrado que el comportamiento ético los empleados es influenciado más por el comportamiento de sus gerentes que por su género o posición en la empresa.

Sigue señalando la autora que las empresas con entidades artificiales, creadas por seres humanos y dirigidas por ellos. Por tanto, son las personas quienes le dan el tono ético a sus empresas, especialmente aquellas que tienen a cargo altas responsabilidades, como los gerentes.

3. Discusión

Los gerentes son las personas que tienen a cargo empleados y recursos organizacionales, como maquinaria, sistemas de información, capital, materias primas y productos (Luthans et al, 1998); Mondy et. al 1990). Ellos deben responder ante los inversionistas por esos recursos y por la sostenibilidad de la organización y por un comportamiento ético que según Rodríguez (2005) el comportamiento ético gerencial se refiere a las acciones que los gerentes hacen en su trabajo diario, de manera que respeten los principios éticos y las normas establecidas por ellos mismos, la organización para la que trabajan y la sociedad de la que son miembros.

En este sentido Riordan et al. (1997) afirman que las acciones de los gerentes son determinantes críticos en la modelación de la imagen corporativa, el establecimiento del rol social de la empresa y la interacción con los públicos externos, pues representan lo que los propietarios y accionistas quisieran que fuera el tono ético de sus empresas y la manera. Webley (1997) señala que uno de los factores que muestran cómo una organización está manejando los asuntos éticos es el comportamiento ético de sus presidentes y gerentes de alto nivel.

Así mismo, Ferrell y Fraedrich (1994) encontraron que los otros importantes son las variables que más afectan las decisiones éticas en las organizaciones. Esta variable se refiere a los superiores, colegas y subordinados que son importantes para la persona y que afectan sus decisiones éticas. Con base en estos criterios estos autores plantean que si los gerentes y colegas proveen modelos positivos, los otros importantes pueden convertirse en una fuerza que ayuda a los individuos a tomar mejores decisiones éticas. Pero cuando existe un conflicto severo de roles y presión para cometer acciones no éticas, el comportamiento no ético en la empresa puede crecer.

Conclusiones

El análisis de los diferentes fundamentos teóricos sobre la temática permitió identificar los valores individuales como guía máxima para el comportamiento ético de las organizaciones colombianas, de tal manera que los valores individuales dentro del comportamiento ético

determina el núcleo principal de las decisiones éticas en las organizaciones. Estas deben responder a las expectativas de una sociedad que exige de estas un papel protagónico como una comunidad moral; ya que sus actuaciones impactan positiva o negativamente a sus grupos de interés.

También se puede prescribir que en todas las decisiones organizacionales tomadas por el factor humano tienen un componente ético; factor que actúa enmarcado en unos valores personales que determinan un comportamiento ético en estas unidades que formulan una plataforma ética que les da identidad a la organización y que la hace responsable ante una sociedad que las critica debido a que muchos problemas que la aquejan son causados según ella por el comportamiento antiético de sus líderes, los cuales son cuestionados.

Pues las organizaciones reflejan las actuaciones de los individuos que la conforman, de lo cual no se escapan las colombianas, por lo que estas deben formular estrategias tendientes a que su factor humano tenga comportamiento ético.

Una herramienta para estas actuaciones es la identificación de los valores individuales del personal, lo que debe servir como una guía máxima para el comportamiento ético de los individuos y por ende de la organización, generando de esta forma una conducta ética reflejada en estas organizaciones a través de su misión, visión y principios.

Referencias

- Camps, V. (1993) *Virtudes Públicas*. Madrid: Espasa Calpe
- Cortina, A. (2004). Que una sociedad sea moral quiere decir que se anticipa al futuro. Disponible en <http://www.barcelona2004.org/www.barcelona2004.org/esp/actualidad/noticias/html/f045877.htm> Consulta: 14/02/2012
- Cortina, A. (2003). Seminario Internacional de Responsabilidad Social Empresarial. Santiago de Chile, Chile. Ponencia: “Las virtudes cívicas de la Responsabilidad Social Empresarial”.
- Ferrell, O. y Fraedrich, J. (1994). *Business Ethics* (2 Ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Ferrer, J. (2007). Eticidad en organizaciones humanas: Reto en la construcción de un balance social de futuro. *Multiciencias*, vol. 7, núm. 3, septiembre-diciembre, pp. 319-328, Universidad del Zulia
- Guaraway (1991). *El Reto de las Organizaciones*. Revista Calidad y Productividad. No. 4 Caracas.
- Goldsmith, M., (2003). *Global Leadership. The Next Generation*, Financial Times Prentice Hall.
- Locke, E. (1984): *Job Satisfaction*. En M. Gruneberg y T. Wall (cds): *Social Psychology and Organizational Behaviour* (pp. 93-117). Londres. John Wiley & Sons Ltd.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior* 8va Ed. Mc. Graw Hill. Nueva York
- Luypen, W (1967). *Fenomenología existencial* Mexico: Carlos Lohlé.
- Martin, V. (2004). La inteligencia ética en las organizaciones públicas. IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Revista Gestión, Competitividad e Innovación. Julio-Diciembre 2017. ISSN: 2322-7184. Politécnico de la Costa Atlántica, Claustro Santa Bernardita, Barranquilla, Colombia www.pca.edu.co/investigacion/revistas/index.php/gci/

- Madrid. Documento en línea. Disponible en: <http://etica-conacentoaplicada.blogspot.com/2009/10/la-inteligencia-etica-en-las.html> Consulta: 02/04/2012.
- Montuschi, L. (2008). Los valores personales y los valores corporativos en el comportamiento ético en la empresa. – Primera Edición. - Buenos Aires: Univ. Del CEMA
- Poletti, R. (1983) “De la nécessité de reparler des valeurs professionnelles” pp.76- 97. Journées de Perfectionnement: Valeurs, identité et pratiques infirmières. Paris: Centre Chrétien des professions de Santé.
- Raths, L., Harmin, M. y Simon, S. (1966). Values and Teaching: Working with Values in the Classroom, Charles E. Merrill, Columbus, OH.
- Riordan, C., Gatewood, R. y Bill J. (1997). Corporate Image: Employee reactions and implications for managing corporate social performance. En: Journal of Bussines Ethics. No. 16
- Rocher, G. (1973) Introducción a la sociología General, Barcelona: Herder.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional, Editorial Prentice-Hall, México.
- Rodríguez, M. (2005). Comportamiento Ético Gerencial. Centro de Publicaciones de la Universidad Nacional. Sede Manizales
- Rodríguez, M. (2006). Ética Gerencial: Comportamientos Éticos de los Gerentes que más valoran los Empleados en Colombia. Revista Universidad EAFIT. Julio – Septiembre. Vol 42 No. 143- Medellín.
- Seijo, C. (2010). La gerencia en la sociedad: un camino para la construcción de organizaciones futuras con rostro humano. Venezuela. Ediciones Astro Data.
- Sills, D. (1977) Enciclopedia Internacional de las ciencias sociales Madrid: Aguilar.
- Taylor (1989) Fundamentals of Nursing. The art and science of Nursing care, EEUU: Sippurcott.
- Torralba, F. (2001) Cent valors per viure, Lleida: Pages Editors.
- Van Lee, R., Fabish, L. y McGaw, N., (2005). “The Value of Corporate Values”, strategy+business, Summer.
- Villalobos, C. y Seijo, C. (2012). Inteligencia Ética: Una Alternativa para la Toma de Decisiones en las Organizaciones Públicas. Revista CICAC. Volumen 10 Edición No 1 – Septiembre 2012. Universidad Rafael Belloso Chacin.
- Webley, S. (1997). The business organisation. A locus meaning and moral guidance. En P.W.F. Davies (Ed). Current Issues in Business Ethics. Londres: Routledge.