

Formación de valores en la educación y su continuidad en el sector empresarial

by María Elena Talavera Cabrera - Wednesday, November 27, 2019

<https://vinculando.org/empresas/formacion-de-valores-en-la-educacion-y-su-continuidad-en-el-sector-empresarial.html>

Introducción

El liderazgo sigue siendo una temática importante a tratar en el mundo empresarial, por cuanto, presupone el logro del éxito en el cumplimiento de los objetivos y metas de una organización. Desde que Nikolas Maquiavelo escribiera “EL Príncipe” se han realizado múltiples investigaciones y estudios para identificar las competencias que definen a una persona como un líder de referencia.

El liderazgo es una condición que es otorgada por otras personas y que como definiera **Peter Drucker (1964)** y **Kenichi Omahe (1983)**: significa ser un estratega, un creador de ideas, metas, programas y un generador de actividades y procesos en constante desarrollo, o al decir de **Idalberto Chiavenato, 1993**: es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

Dentro del concepto de competencias laborales se incluyen los valores, término que hasta el momento no se refleja de manera explícita, en el concepto de liderazgo, sin embargo, es un componente muy importante que debe ostentar un líder pues define como este se relaciona con los miembros del equipo y con los clientes, es su actuación en el día a día y la guía a seguir por colaboradores y subordinados.

Hoy se incluye en los planes, programas de estudio y se buscan vías, métodos que promuevan la formación de valores y que estos sean aceptados por el individuo.

Por otra parte, el líder debe ser capaz de hacer que los valores sean respetados por todos los empleados todo el tiempo.

Desarrollo

En un mundo globalizado en que la gestión del conocimiento se ha vuelto un imperativo para el logro de un posicionamiento empresarial, en constante competitividad, requiere que los empleados y líderes desarrollen competencias laborales basados en la creatividad, en la anticipación a las necesidades del cliente, en actitudes positivas, y en habilidades sociales que abran paso a espacios de diálogo, negocios y manejos de conflictos en niveles superiores.

La mirada del comportamiento organizacional en los líderes que antes estaba centrado en un compendio curricular elevado y un alto compromiso con la organización, lo que se mantiene hoy en día, se adiciona la capacidad para manejar problemas complejos, el desarrollo de actitudes positivas y la aptitud para modelarlas en otros en favor de las metas y objetivos de una organización, así como el manejo propio y ajeno de las emociones y los valores.

Aunque a gran escala todos están imbuidos de la necesidad de la visión por competencias para el manejo de líderes y de los recursos humanos en general sigue estando en un lugar cimero lo relacionado con conocimientos, habilidades, actitudes, inclusive el manejo de las emociones, pero en un área menos preponderante y para muchos

poco visible: los valores que conforman el núcleo mismo de la personalidad.

Todo lo conductual en el hombre se rige por el sistema de valores y de antivalores que tenga el individuo y estos se van conformando en el marco familiar, empresarial y social y depende de factores históricos, grado de desarrollo de las fuerzas productivas y también por factores económicos. Los valores penetran en todos los estratos de la sociedad y se manifiesta en todos los comportamientos, inclusive, de lo que está regulado.

Definición de Competencias

“Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, combinados, coordinados e integrados en la ACCION, adquiridos a través de la EXPERIENCIA PROFESIONAL (Formativa y no Formativa), que permite al individuo RESOLVER PROBLEMAS específicos, de forma creativa e independiente, en CONTEXTOS SINGULARES”.

Definición de valores

1. Es la significación socialmente positiva de los objetos y fenómenos de la realidad (José Ramón Fabelo Corzo, 2001, Universidad de la Habana)
2. Es una convicción o creencia estable en el tiempo de que un determinado modo de conducta o una finalidad existencial, es personal o socialmente preferible a su modo opuesto de conducta o a su finalidad. (Milton Rokeach, 2008, Universidad de Michigan)

Los valores organizacionales

Los valores organizacionales son la convicción que tienen los miembros de una organización en cuanto a preferir cierto estado de cosas por encima de otros (la honestidad, la eficiencia, la calidad, la confianza.)” Carlos López, 2016

Los valores, una vez determinados y definidos, orientan la conducta de los miembros de una entidad, se transmiten en el tiempo y se van desarrollando y adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas, como consecuencia de la dinámica organizacional; son como un campo magnético que une e impulsa a todos los que trabajan en una misma actividad.

La necesidad de que los educandos egresen con una mirada más cercana a la realidad empresarial coadyuva al surgimiento y empleo en la práctica del concepto de competencias laborales.

Para formar competencias y por ende valores se requiere la presencia de situaciones problemas, capaces de movilizar recursos para su resolución a la vez que estén orientados hacia aprendizajes específicos.

Para educar al directivo en una comunicación eficaz:

	Conceptos	Procedimientos	Actitudes y Valores	Técnicas	Prácticas
Apreciar diferencias	Escucha activa	Argumentar la importancia del	Proactividad	Métodos de aprendizaje colaborativo	Participación en clases
Dialogar	Barreras de la comunicación.	diálogo como medio para conocer	Comprometido con el equipo	Estrategias de	Trabajo en equipo

Leyes y normas de convivencia	necesidades y solucionar conflictos e inclusive como elemento regulador de la personalidad.	Respeto	autoconocimiento	Plataforma virtual y los foros de discusión
		Comprensión	Ejercicio de comunicación persuasiva	
		Apertura		
		Empatía		
	Análisis comparativo de los términos	Responsabilidad		
		Autorregulación		
	Debatir sobre temas polémicos de interés general			

Ejercicios para contribuir a ese perfil de competencias:

Ejercicios aplicativos-creativos (afirmación y de ellas salen interrogantes)

Ejercicios productivos-creativos (identificar elementos, relacionar elementos aplicando conocimientos y crear textos)

Ejercicios generalización-sistematización (desarrollo del pensamiento lógico, auxiliarse de la bibliografía)

Los métodos participativos definen el cómo lograr los propósitos de la formación.

Situaciones

Es uno de los métodos más utilizados, consiste en enfrentar a los estudiantes a situaciones reales o muy cercanas a la realidad, en las que se presentan problemas concretos vinculados con su futura actividad profesional, ya sea mediante casos de estudio y/o videos.

Se utiliza para el desarrollo de la expresión oral, la comunicación, la solución de problemas de la profesión y la consolidación de conocimientos.

Los métodos de aprendizaje colaborativo

Estos a través del trabajo en equipo, de las redes sociales y de páginas web, resulta ser un método importante que propicia la formación de valores colectivos, permite su afianzamiento y por ende el que sean instituidos.

En la formación curricular de los líderes se hace necesario hacer énfasis en los valores a partir de tres aristas: los valores nacionales y globales que se reflejan en la constitución de un país y que en su mayoría son aceptados globalmente, los valores desde la profesión y, los valores desde lo personal. Estos definen quienes somos.

En los primeros se podría incluir la conciencia medio ambiental, y como esta puede afectar a toda la población y al planeta, el compromiso con el país más que con intereses individuales, cabe preguntarse que aporta su negocio de positivo a la nación, a sus coterráneos, no solo el producto sino sus componentes y el manejo de los mismos, así como, compromiso con la organización.

Los valores desde la profesión podemos ejemplificarlos con el caso de la abogacía y el principio de que todo el mundo es inocente hasta que se demuestre lo contrario (no dejarse corromper), los principios éticos de confidencialidad cliente-abogado, no dejarse llevar por empatías, prejuicios o estereotipos, por semejanzas en inclinaciones políticas o grados de compromiso que se generan en las relaciones sociales.

En lo personal: honestidad, transparencia, humanidad, respeto, conducta moral, justeza.

A partir de un modo de actuación coherente, íntegra es que cobra especial relevancia el resto de los rubros que integran el concepto de competencia, los valores pueden incidir en la elevación de conocimientos, hacia el aprendizaje continuo por un bien mayor, pueden aminorar el impacto o las acciones por efervescencia en las emociones, pueden modelar las actitudes si se ha interiorizado la importancia de su liderazgo para la organización y el país. Los valores son la roca sobre la que se erige una empresa de excelencia, es lo que se vive en el día a día en el mundo empresarial.

De ahí que en la formación de líderes se hace imprescindible el desarrollo de valores pues además de ostentarlos deben hacer que se cumplan todo el tiempo.

La estructuración de valores compartidos es uno de los trabajos más importantes que un directivo líder ha de desempeñar.

	Lo conceptual	Ubicación en la toma de decisiones-acción	Ejemplo
Valores	Así es como ha de ser	Elección estratégica inicial	Respeto al cliente a través del principio La Calidad es lo primero
Objetivos	Esto es lo que vamos a conseguir	Propósito	Conseguir cumplir con la norma de calidad ISO 9001 en un año
Metas	Esto es lo que hemos conseguido	Consecuencia, observación al final de la acción	Satisfacción del cliente, fidelización de clientes, emisión de reconocimientos y certificación de calidad

Conclusiones

Las ofertas formativas deben hacer énfasis en el tema valores en la consecución de los objetivos para la formación de líderes.

Esas mismas ofertas deben especificar mediante qué procedimientos, técnicas y prácticas van a propiciar el desarrollo de valores.

Hay que crear las habilidades en los líderes de cómo definir y hacer cumplir los valores en el sector empresarial.

En la formación de valores y en su aplicación práctica en el mundo empresarial debe tenerse en cuenta lo aceptado por el país y, que en gran parte imbrica con lo instituido globalmente, los valores que deben estar presente en el ejercicio propio de la profesión y en lo personal deben asegurar ambientes de trabajo responsables, estables, eficientes y eficaces en función de los intereses y necesidades del cliente y que, además, no soslayen la estima por el empleado y dentro de ello la igualdad de derechos hacia la mujer, acápite al que se debe prestar especial atención hoy en día.

Los valores son el cimiento sobre el que se construye una empresa, es lo que se vive en cada momento.

Bibliografía

- Díaz Llorca, Carlos (2006), Criterios para la aplicación de los valores en la dirección, Universidad de La Habana, Cuba.
- Díaz Llorca, Carlos (2007), La dirección por valores en acción a través de un estudio de caso, Universidad de La Habana, Cuba
- Fabelo, José Ramón (1994), Los valores universales en el contexto de los problemas globales de la humanidad. Revista Cubana de Ciencias Sociales No. 28, 1994.
- Lucero Moya, Oscar (2008), Sistema de valores en el directivo Universidad de Holguín. Cuba.
- Martín Fors, Daylenes (2004) Los valores en el centro de la cultura organizacional Centro de Estudio de Técnicas de Dirección de la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de La Habana. Fuente de información: Gestipolis.com
- Salazar Fuente, Roberto (2015), Los valores como parte de la cultura organizacional, Fuente de información: Gestipolis.com
- (2018) //coahingxvalores.com/10-preguntas-para-llevar-valores-empresa-a-la-accion/
- (2018) //coahingxvalores.com/como-te-afecta-desequilibrio-valores
- (2017) //www.egonzehnder.com/files/the-five-things-i-wish-i-had-known.pdf
- (2018) //www.esuelamanagement .eu/category/habilidades-de-liderazgo-2/
- (2017) //www.los-10-valores-de-un-lider.com/