

## FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN VALORES UN COMPROMISO COMPARTIDO EN LAS EMPRESAS DEL SIGLO XXI

Recibido: 27/11/2014 Aceptado: 30/11/2014

### Paz, Annnherys

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE, Venezuela  
[annheryspaz@hotmail.com](mailto:annheryspaz@hotmail.com)

### Mendoza, Jesús

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE, Venezuela  
[mendozajesuse@hotmail.com](mailto:mendozajesuse@hotmail.com)

### Mejías, Melvin

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE, Venezuela  
[mejiasmelvin@hotmail.com](mailto:mejiasmelvin@hotmail.com)

### RESUMEN

El presente artículo tuvo como propósito analizar la formación del talento humano en valores un compromiso compartido en las empresas del siglo XXI, sustentándose en las teorías de: Dessler (2008), Castillo (2006), García y Dolan (2003), Silíceo, Casares y González (2000), entre otros. Metodológicamente fue un estudio de tipo analítico, descriptivo empleado la técnica bibliográfica para la contrastación e inferencia de material impreso y electrónico dispuesto en fuentes secundarias sobre el tema estudiado. A manera de conclusión, se expresan las actitudes asumidas por los colaboradores mediante las mejores prácticas para alcanzar los objetivos organizacionales, gestando en el ambiente de trabajo un compromiso compartido desde la formación en valores, entendiéndose que las organizaciones son sistemas vivos donde la formación axiológica permite potenciar el desarrollo integral en el ser del talento humano, alineando los valores personales con los empresariales, pudiendo insertarse desde su comportamiento en el entorno como ciudadano corporativo, y con ello crear un modelo de convivencia laboral por el bien común.

**Palabras clave:** formación del talento humano, valores, compromiso compartido, empresas del siglo XXI.

### FORMATION OF HUMAN TALENT COMMITMENT SHARED VALUES ON BUSINESS XXI CENTURY

### ABSTRACT

This article was aimed to analyze the formation of human resources in shared values in the companies of XXI century commitment, sustained in theories: Dessler (2008), Castle (2006), Garcia and Dolan (2003), Silicium, Casares and Gonzalez (2000) among others. Methodologically it was an analytical study, descriptive technical literature used for contrasting and inference of printed and electronic provisions of secondary sources about the topic studied. In conclusion, attitudes assumed by the collaborators are expressed

using best practices to achieve organizational objectives, developing in the workplace from a shared commitment to values education, meaning that organizations are living systems where axiological training allows promote the comprehensive development in the being of human talent, aligning personal values with business and can be inserted from their behavior in the environment as a corporate citizen, and thus create a model of coexistence work for the common good

**Keywords:** training of human talent, values, shared commitment, companies XXI century.

## INTRODUCCIÓN

Desde siempre, el hombre se ha evocado a buscar desde sus competencias medios que le generen valor a su quehacer diario en el campo laboral, donde sus capacidades se conviertan en un patrón estratégico para la gestión efectiva de los procesos de trabajo, pues las nuevas tendencias en los avances de la comunicación y la tecnología a escala mundial, los nuevos requisitos de cada cargo, así como presiones cambiantes de las actividades en su desempeño se transforman en un reto constante para la excelencia del negocio.

De esta manera, la formación del talento humano de las empresas conlleva a conocer si los colaboradores cuentan con las competencias idóneas para lograr sus objetivos y ser competitivos en el mercado no solo a los efectos lucrativos y estabilidad en el mercado sino de ellos como profesionales integrales con disposición profesional hacia la adaptabilidad de los retos en espacios globales.

Cabe destacar que el estudio de los recursos humanos y la intervención del mismo en el proceso de prestación de su servicio en las empresas en general ha demostrado que, sean de naturaleza industrial, comercial o de servicio, grandes o pequeñas, o que incluso pertenezcan al sector público o privado, los colaboradores representan un pilar fundamental en las actividades de trabajo, por lo que el cumplimiento de su responsabilidades en el cargo ocupado simboliza un compromiso que las conllevan hacer competitivas en el mercado donde dispone sus bienes, productos o servicios, a fin de lograr sus metas y con ello la humanización de sus actividades.

Atendiendo a estas consideraciones, en las empresas del siglo XXI la globalización, la competitividad al igual que la gestión del conocimiento representan indicadores de desarrollo ante la revolución tecnológica y comunicacional, encontrado en la formación del talento humano, constituye un proceso de la gestión de gente para dar respuestas al desarrollo de las actividades y destrezas de manera eficaz y eficiente en el trabajo, donde en su conjunto facilita el incremento de la productividad., convirtiéndose en una campo dialectico, donde tanto las empresas como su gente enriquecen los espacio de trabajo.

Por ello, es importante resaltar que es responsabilidad primordial de la empresa desarrollar estrategias no solo para mantener la competitividad y reputación en los mercados sino también para crear estrategias de gestión humana hacia sus colaboradores, pues de ellos depende la práctica de sus conocimientos con el propósito de crear ventajas competitivas en el negocio. Según Alles (2005), las cualidades de la

fuerza de trabajo serán el arma competitiva básica del siglo XXI y las personas especialidades la única ventaja competitiva perdurable.

De allí la necesidad e importancia del negocio de incorporar en la gestión del talento humano la formación y desarrollo; en relación en valores organizacionales, donde a través de la implementación de programas se promueva la actualización permanente, capacitándolos como talentos y no como un recurso más, permitiendo fortalecer los conocimientos en relación a los sistemas de valores. Aunado a ello, lograr fundamentar y motivar el comportamiento en su entorno, así como también las relaciones interpersonales, motivación hacia el trabajo, empatía o autorrealización. Refiere Bello (2008) que los valores constituyen entidades cognoscitivas, emotivas, conductuales capaces de constituir en el ser humano una actitud hacia la vida, conformados por conocimientos, creencias, constataciones, vivencias personales, siendo un alto poder motivador, ejercidos en la acción del día a día.

Por tanto, los colaboradores del futuro requieren de formación mediante la participación en cursos, talleres que le faciliten adquirir habilidades y conocimientos, para alcanzar mayor compromiso con la organización, pudiendo ante ello reaccionar y adaptarse a los cambios atenuantes en el entorno. Según Castillo (2006), la formación comprende una fase de la capacitación en los cuales se orienta la creación de valores y actitudes que le permiten a la persona desenvolverse tanto dentro como fuera del ambiente de trabajo.

Por esta razón, las organizaciones del siglo XXI deben conjugar sus acciones en comportamiento éticos de su gente, a fin de contar con personas comprometidas, con responsabilidad, sentido de participación, valores cimentados en su actuación personal y profesional, de manera tal que puedan ser verdaderos líderes éticos que establecen las bases para la comprensión de las actitudes y motivación, además de lograr influir en las percepciones del individuo con nociones de lo que debe y no debe hacer, permitiendo la interacción con la participación del equipo de trabajo.

Dentro de este contexto, se plantea a Morin (2005), quien señala que la ética reconoce la tríada individuo-sociedad-especie para asumir la misión antropológica del milenio: trabajar para la humanización del planeta, obedecer a la vida, guiar la vida, lograr la unidad planetaria en la diversidad, desarrollar la ética de la solidaridad, desarrollar la ética de la comprensión y enseñar la ética del género humano.

En virtud de los aspectos expuestos, el presente artículo analiza formación del talento humano en valores desde un compromiso compartido en las empresas del siglo XXI

### **VALORES COMPROMISO COMPARTIDO EN LAS EMPRESAS DEL SIGLO XXI**

La palabra valor en el castellano y en otras lenguas románticas, tienen tres excepciones diferentes pero complementarias, las cuales García y Dolan (2003), exponen en tres dimensiones:

La primera es la ética-estratégica, la cual se refiere a los valores como aprendizajes estratégicos relativamente estables en el tiempo. La segunda es la económica que es el alcance o significancia de una cosa. Por último, se encuentra la psicológica, que está referida a la valentía o a la ausencia de miedo y temores para alcanzar las metas.

De la misma manera, los valores organizacionales son aquellos que comprenden las actitudes de lealtad o compromiso. Igualmente, la clara definición de la visión y misión de la misma, promoviendo así una gran honestidad por parte de los trabajadores y de la sociedad (Silíceo, Casares y González, 2000).

Seguidamente, Cortina (2005) refiere que los valores se presentan tanto positivos como negativos y con dinamismo, pues bien se considera que desde el mismo momento que percibimos un valor se capta al mismo tiempo si es positivo o negativo, ya que en el primer caso agrada, y por ello atrae; en el segundo desagrada y eso repele. En este caso, la autora considera que los valores positivos incitan a las personas a alcanzarlos, mientras los negativos a radicarlos.

En tal sentido, los colaboradores requieren en su ambiente laboral, llevar a práctica los valores para dirigir sus acciones hacia la transparencia y objetividad de todo, cuánto hace en sus compromisos y responsabilidades adquiridas en el quehacer diario, no solo desde las esferas laborales sino como persona integral al servicio de una sociedad. Según Schwartz (1999), los valores son conceptos o creencias correspondientes a intenciones o comportamientos que, trascendiendo las situaciones concretas, sirviendo de guía para la selección o evaluación de comportamientos y acontecimientos priorizados en función de su importancia relativa.

Es incluso importante acotar que la relación colaborador – organización siembra sus bases en valores, generando un campo simbiótico entre la organización –colaborador para crear un ambiente desde un compromiso compartido hacia el cumplimiento de las metas y objetivos que lo conllevan a obtener el bien común, logrando con esto el desarrollo integral de la organización. Por esta razón, los valores organizacionales han demostrado ser un elemento estratégico para el progreso y desarrollo del negocio, otorgándosele relevancia al valor ético como fundamento ante el compromiso organizacional con su entorno.

De acuerdo a Harrington (1999), los valores con frecuencia evocan convicciones personales y sentimientos entre los miembros de la organización. Para que el colectivo mantenga un conjunto de valores es necesario establecer normas que definan e influyan en los comportamientos, las actividades continuas de los mismos, representando la estructura fundamental para el fortalecimiento del desempeño laboral.

Por lo tanto, es importante que la organización establezca valores fundamentales, pues estos les permiten mantenerse con principios orientadores que definan la declaración de los derechos y deberes de los colaboradores, como una de las acciones gerenciales significativas en la rehabilitación del compromiso genuino de las personas con los objetivos de empresariales, potenciando la motivación para el ejercicio eficiente del trabajo.

Si bien es cierto, los valores constituyen el patrón de comportamiento del hombre en su entorno, por lo que su actuar se ve condicionado por la practicidad axiológica, representando la esencia de su ser para lograr su desarrollo en la formación de la vida personal y profesional. De ahí la necesidad del individuo en plantearse valores en su realidad, como creencia y principio humanístico en su contacto con la sociedad.

Negrón, Leiva y Nava (2010) destacan que la importancia de los valores radica en la razón de ser del hombre y es el valor moral el que más influye en la forja de la personalidad del individuo dentro de su comportamiento responsable en la sociedad. Es de gran interés tomar en cuenta que, los valores se consiguen como pauta y guía de la conducta del hombre en su relación con su entorno familiar, social y con el medio ambiente, basándose en principios y reglas de conducta ética.

Por otro, lado, Soto y Cárdenas (2007) conceptualizan que los valores son el fundamento en la esencia del hombre, indicando una diversidad de valores presentes en la cultura, como son los éticos, morales, eróticos, vitales, bioéticos, estéticos, del conocimiento, religiosos, místicos, espirituales, hedonísticos, de calidad humana, ambientales, la libertad y paz. Por su parte, Ramos (2006) determina que los valores son expresiones de vida, que dan sentido a la existencia y configuran la personalidad.

Para Ortega y Mínguez (2003), los valores permiten orientar el comportamiento en función de realizarnos como personas; además, afirman que los valores no se imponen, solo se proponen y se ejemplifican vivencialmente en el contacto con la sociedad, siendo ejemplo de ello:

- Valores del Fundador: toda organización surge de un impulso fundacional a partir de una idea y unos principios de acción más o menos implícitos. Los fundadores no solo poseen un alto grado de determinación y confianza en sí mismo, sino que además suelen poseer sólidas presunciones, sobre la naturaleza del mundo, el papel que las personas juegan en el mismo, el modo de llegar a la verdad y de controlar el tiempo y el espacio.
- Valores de Dirección: la dirección de la empresa en un momento dado puede pretender perpetuar, revitalizar e incluso modificar radicalmente las creencias y valores de su fundador, debiendo gestionar adecuadamente el conflicto entre lo tradicional y moderno. Esta situación, en ocasiones, trae consigo ciertos problemas básicos porque no se manejaría una sola directriz en determinado momento, sino surgieran cambios constantes a nivel gerencial.

Asimismo, quizás ninguna persona será reconocida por el sentido único y personal que descubra en sus acciones, sino por su integración a los valores sentidos socialmente compartidos, pues estos representan un padrón de la vida heredable, haciendo de cada ser humano un actuar genuino por naturaleza ante la sociedad y la cultura.

Siliceo, Casares y González (2000) señalan que los valores son aquellas concepciones prácticas y normativas heredadas o, si es el caso, innovadas por las generaciones presentes en las cuales la sabiduría colectiva descubre que juega un papel

importante en los aspectos de sobrevivencia física y de su desarrollo humano, de su seguridad presente y de su voluntad de trascender en el tiempo mediante sucesores.

- **Valores de los Empleados:** es importante indicar que la mayor fuerza fundadora de creencias y valores en los empleados está, sin duda alguna, constituida por los mecanismos de recompensa existente. Al respecto, García y Dolan (2003) señalan que “de nada sirve, por ejemplo que la gerencia emita discursos sobre la importancia de la innovación, si luego no se estimulan y recompensa adecuadamente el esfuerzo creativo”.

- **Valores Sociales:** constituyen el entramado humano sobre el cual descansa el liderazgo de las organizaciones. De allí su trascendencia para identificar el comportamiento de cualquier institución. Así Lepeley (2004), reseña que las organizaciones más sólidas, avanzadas de alta productividad y competitivas del mundo han logrado éxito al implementar un modelo de gestión basada en valores sociales como la creatividad, la equidad, libertad entre otros.

Entonces, una tarea importante en la gestión de recursos humanos de los negocios en las empresas del siglo XXI es la de los gerentes, quienes deben identificar el sistema de valores de los colaboradores para establecer en conjunto los patrones de identidad que conforman la cultura dominante de la organización, apoyada en la aplicación de técnicas motivacionales, que conlleven a la aplicación axiológica en su entorno, y con ello crear una convivencia sana en los espacios de trabajo.

En otras palabras, la formación en valores trabaja por una educación para la convivencia, la paz, la solidaridad, tolerancia, respeto a la diversidad, capacidad de diálogo, resolución de conflictos, participación social, desarrollo de la autonomía y auto afirmación individual y colectiva. La formación en valores debe ocuparse del clima organizacional, así como del desarrollo de principios de respeto, equidad y solidaridad entre los empleados.

Refiere Urdaneta (2010) que los valores terminales o finales comprenden los estados deseables, metas que una persona quiere alcanzar durante su vida, siendo también denominados valores de meta, algunos de ellos suele atribuirse a la realización personal, amistad, generosidad, justicia social y solidaridad, entre otros. Asimismo, infiere el autor que los valores instrumentales representan modos de comportamiento, expresados para alcanzar los valores terminales, entre estos pueden plantearse la honestidad, responsabilidad, respeto, inteligencia, flexibilidad y el trabajo en equipo.

Por su parte, Robbins (2009) establece que los valores terminales se refieren a los estados finales de la existencia, representando ideales que no se alcanzan a menos que la persona haya orientado su conducta a través de los valores instrumentales a lo largo de su experiencia de vida, mientras el caso de los valores instrumentales son modos de conductas o estados finales de existencia sobre los que se realiza los juicios, en este se incorporan las creencias, juicios, convicciones y concepciones relacionados con el actuar de las personas lo cual conduce a alcanzar los valores auto-centrados o finales.

Según García y Dolan (2003), existen dos tipos de valores, finales e instrumentales. Los primeros tratan de la existencia del logro de los objetivos que los individuos desean alcanzar, estando asociados a la visión hacia donde van las personas y la misión (razón de ser o para que); además son esenciales para dar sentido y coherencia de determinar el esfuerzo de hacia dónde va la empresa a largo plazo haciendo referencia al tipo de organización que se quiere llegar a ser. De esta manera, se expresa que los valores finales, se expresan de manera personal y ético social:

- **Valores Personales:** comprenden las aspiraciones del individuo para sí mismo, entre ellos se pueden mencionar vivir, felicidad, salud, salvación, familia, éxito, realización personal, tener prestigio, demostrar estatus, bienestar material, sabiduría, amistad, trabajo, ser respetado, demostrar valía, amor entre otros. En este sentido, se explica que en su conjunto representan el proyecto de vida de las personas expresándose a través de las interrelaciones e intervenciones en la sociedad.

- **Valores Éticos Sociales:** son propósitos que contribuyen a la formación del tejido social, siendo indispensables para armonizar la convivencia colectiva, ya que suelen practicarse ante el relacionar con los demás, por lo que entre ellos pueden mencionarse: el respeto, medio ambiente o ecología, respeto hacia los derechos humanos, la paz, supervivencia, justicia social entre otros.

En referencia a los segundos, los cuales se refieren a los valores instrumentales estos son el modo de conducta para alcanzar las finalidades o valores existenciales, donde su practicidad se convierte en modos operativos para obtener los valores. De allí, que sean modos de actuar para alcanzar propósitos personales, por ello se asocian a la forma de pensar y establecer las cosas con la que la organización pretende afrontar las demandas del entorno e integra sus tensiones internas hacia la excelencia del negocio desde una filosofía organizacional compartida.

- **Valores Éticos Morales:** se refieren a los modos de conducta necesarias para alcanzar los valores finales y no son necesariamente en sí mismos fines existenciales. De hecho, la palabra moral proviene del latín mores, que significa costumbre. El valor moral es un tipo de valor instrumental que tiene dos características peculiares, se ponen en práctica en relación con las demás personas; en las personas mentalmente equilibradas cuando se incorporan pero no se traducen en conductas consecuentes y en cuanto tienden a generar sentimientos de culpabilidad, o al menos malestar consigo mismo, entre este tipo de valores se atribuye la honestidad, educación con los demás, sinceridad, responsabilidad, lealtad, solidaridad entre otros.

Es por ello que educar en valores supone transmitir conceptos que tienen la capacidad de condenser en su formulación motivaciones, intensiones, propósitos y adhesiones. Pues bien, el valor es mucho más que un concepto del intelecto, este tiene la capacidad de afectar al ser humano como un ser integral, es decir como un intelectual y sensible. Entonces, educar en valores, es en tanto un aprendizaje para la vida en el rigor lógico que debe conducir elecciones como una enseñanza en el sentimiento y las emociones. De esta manera se ayuda a identificar cada situación de la práctica ética en la vida misma y

su conocimiento moral, ayudando a operativizar la actuación ante la sociedad, desde la configuración de su proyecto de vida.

- Valores de Competencia: estos son más individuales, aunque también están socialmente condicionados y no están directamente relacionados con la moralidad ni la culpabilidad. Es por ello que García y Dolan (2003) sostienen: “Nadie se siente culpable, ni tan solo, ni cómodo, por no asumir un valor que sea compartido por un grupo de personas del cual se desea formar parte”.

Es importante resaltar que los valores por competencia representan el valor interno que una persona posee, traducidos en conducta, lo que permite transmitir sus experiencias con el resto de los trabajadores.

### **CULTURA ORGANIZACIONAL: CIMIENTO EN LA FORMACIÓN DE LOS VALORES COMPARTIDOS EN EMPRESA DEL SIGLO XXI**

La cultura organizacional puede facilitar la implantación de la estrategia para la formación del talento humano en, valores, ya que esta comprende el cimiento del negocio desde sus creencias, actitudes, principios entre otros, entonces constituye el conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la organización, y a la vez es una presentación de cara al exterior de la imagen de la misma.

Para Davis y Newstrom (2003) la cultura organizacional es el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que hacen funcionar a una organización para el logro de metas y objetivos en común. Por consiguiente, una cultura organizacional sana debe eliminar barreras, desconfianza y los miedos por el otro. En otras palabras, es generar la lealtad, la confianza, la vitalidad, la participación, la comunicación y los valores entre otras conductas todo en pro de la empresa.

Siliceo, Casares, y González (2000) señalan que la cultura es la principal herramienta humana, ya que tiene un carácter mediador e instrumental; asimismo, explican que el ser humano llega al mundo desprovisto de todo programa de acción sólo con su enorme capacidad de aprender cualquier comportamiento a su alcance. Pero es el grupo humano, con su propio sistema cultural, el único capaz de enseñarle a ser hombre, haciéndole pasar el umbral que separa a la naturaleza de la cultura. Asimismo, señalan los autores que el hombre en la sociedad ha enfrentado el triple desafío que ninguna cultura ha podido soslayar:

1. Para vivir en la naturaleza y de sus recursos, los grupos humanos han diseñado los más diversos sistemas económicos que les han permitido obtener los recursos de alimentación, vestido, albergue, herramientas, entre otros. No hay dos sistemas económicos iguales, pero ninguna cultura se pudo permitir el lujo de dejar al azar su modo de apropiarse de la naturaleza y de sus recursos.

2. Para vivir en sociedad (hacia dentro y hacia fuera del propio grupo) las culturas han contado siempre con subsistemas de parentesco, organización política, organización



social, empresarial, institucional, entre otros. Quien no vive en la polis (en sociedad) es porque o no es humano (animal) o es más que hombre (los dioses).

3. Para vivir en relación con las fuerzas sobrenaturales y suprasociales, los grupos humanos han desarrollado sus sistemas religiosos desde los más elementales (como podría ser un modelo totémico en el que se da culto a un antepasado común representado en un animal) hasta los más complejos, como la religión náhuat desarrollada por los aztecas.

En realidad, lo más característico de la experiencia humana es el hecho que ésta se desarrolla dentro de un sistema de significados, por ello la cultura es la línea divisoria entre el fenómeno humano y las otras formas de vida, el dintel entre la necesidad del instinto y la libertad de la iniciativa, por tanto representa un modelo que guía al hombre en su intervención en la sociedad, a través de su interrelación con otros. Todo ello se organiza en un sistema de significados heredados de generaciones en generación, siendo modelado y transformado por parte de la generación presente, además de transmisible como factor de herencia que desborda el tiempo de los individuos y sobrevive en la continuidad física y mental del grupo social.

Dentro de este contexto, es importante resaltar que la cultura organizacional en las empresas no está presente desde su inicio, sino constituye un procesos gradual, el cual se va consolidando con la coherencia, la consistencia entre lo que dicen o hacen sus colaboradores, siendo una condición indispensable para que la valores puedan ser transmitidos entre sus miembros. De igual forma, estos también inspiran la razón de ser de cada organización, por ende es relevante que estos sean explícitos desde su inicio.

Ahora bien, al hablarse sobre la formación de talento humano en valores, se refiere al desarrollo del potencial humano a su máximo nivel al alinear valores personales y corporativos e incorporarlo como ciudadano corporativo para crear riqueza económica y social en un marco de equilibrio y estabilidad para la excelencia organizacional, aunado a la humanización del ambiente laboral. Mencionan Urdaneta y Alfonzo (2010) que las organizaciones que aspiren al éxito deberán considerar la importancia de formar y desarrollar individuos quienes valoren realmente lo que hacen, y como lo hacen; de esta manera las personas se sentirán útiles y apreciarán la organización considerándola como suya.

Sobre este particular, se añade, que la formación del talento humano en valores aporta ideas creativas, innovadoras, transparentes y objetivas a la gestión empresarial, en la medida que este siente identidad en el ambiente de trabajo, ya que la efectividad del mismo conlleva a ejercer eficientemente tanto los su cargo actual como los posibles en el futuro, aunado a su relación interpersonal con su gente mediante el cooperación y el trabajo en equipo.

Castillo (2006) menciona que la formación persigue el desarrollo integral de los trabajadores, adquiriendo una personalidad y habito de lealtad, veracidad y cooperación. Por otro lado, Dessler (2008) afirma que los programas en valores están enfocados en

educar empleados sobre la base de los valores de la empresa, permitiendo convencerlos que son sus valores también.

### DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

La interpretación y análisis de la información inserta en el presente artículo referente la formación del talento humano en valores, un compromiso compartido en las empresas del siglo XXI. Suscribe en el aporte documental de información disponible en fuentes tanto impresas como electrónicas, por lo que en virtud de los objetivos planteados se caracterizó como un estudio de tipo analítico y descriptivo, permitiendo desde la técnica bibliográfica la contrastación e inferencia a través de las referencias expuestas por autores y las realidades de las organizaciones.

En este sentido, considerando los aspectos expresados en el párrafo precedente, se infiere que a los efectos del análisis se recurrió a la consulta y revisión de información vinculada al desarrollo investigativo, siendo así sustentada, por material metodológico de autores tales como Méndez (2006), Hurtado (2007), Arias (2006) y otros.

### REFLEXIONES FINALES

Los valores organizacionales son creencias, principios fundamentados en el hombre para su actuar social, siendo su patrón de comportamiento ante la acción de seleccionar una situación determinada sea esta positiva o negativa, por lo tanto viene a ser su modelo axiológico que lo conlleva a la motivación y satisfacción a plenitud, proporcionando una pauta para formular metas o propósitos personales o colectivos.

Por otro lado, la formación del talento humano en valores le da reputación, confianza y credibilidad a la organización, ya que su objetivo es la gente, siendo garantía de calidad de vida en las sociedades, en armonía con el ambiente donde se desenvuelve, por tanto encontrándole significado a lo que se hace y un mayor compromiso con las labores para gestar una convivencia colectiva.

En otras palabras, el trabajo del hombre es un apoyo clave en el desarrollo como ser humano, pues este ha requerido colocar en práctica las competencias innatas y adquiridas como guía para alcanzar sus objetivos tanto personales como profesionales, por tanto, en la actualidad trabajar para y producir de manera coordinada con otros representa un campo ineludible en la gestión del negocio, y más aún hoy en día donde los avances de la comunicación y la tecnología son factores de integración ante su quehacer diario, pudiendo dar un valor agregado a todo desde su desempeño; de allí que la formación en valores permite la humanización de la vida, en los cuales el trabajador se sienta, más que un colaborador, un talento con competencias idóneas para ser portavoz en la construcción de un sentido de identidad, además de inspirador ante la motivación de un desempeño responsable y compartido, pudiendo lograr la excelencia empresarial desde la practicidad axiológica en su entorno.

Entonces a manera general, al hablar de valores en las organizaciones del siglo XXI, conlleva a un sentido de humanización mediante un modelaje de patrones de conducta

específicos que pueden reconocerse, transmitirse y apropiarse de la actuación en sus espacios de trabajo; en otras palabras, los valores como principio comportamental del hombre en la sociedad facilita desarrollar o modificar actuaciones, alcanzando el cambio de actitudes negativas a actitudes favorables, tomando conciencia y sensibilidad en el ambiente laboral; además, de establecer ideas y concepción para ayudar a los colaboradores a pensar en mejorar su relación consigo mismo y los demás, a objeto de crear una convivencia colectiva, aunado a fortalecer las ventajas competitivas desde un entorno agradable, respetuoso y humanizado.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). Dirección estrategia del recurso humano. Gestión por competencias. Argentina .Editorial Granica
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Venezuela. Editorial Episteme.
- Bello, J. (2008). Valores para construir una Ética. Taller para la edificación de un mundo posible. Venezuela. Liven Editores, C.A.
- Castillo, J. (2006). Administración de Personal. Colombia, Editorial Presencia.
- Cortina, A. (2005). El mundo de los valores. Ética mínima y Educación. Colombia. Editorial Búho.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). Comportamiento Humano en el trabajo. México. Editorial McGraw Hill.
- Dessler, G. (2008). Administración de Personal. México. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana.
- García, S. y Dolan, S. (2003). La dirección por valores. El cambio más allá de los objetivos. España. Editorial McGraw-Hill.
- Harrington (1999). Administración total del mejoramiento continuo. La nueva Generación. Colombia. Editorial Mc Graw-Hill.
- Hurtado, J. (2007). Metodología de la Investigación. Venezuela. Ediciones de Sypal-Quirón.
- Lepeley, M. (2004). Gestión y calidad. Un modelo de evaluación. Chile. Editorial McGraw-Hill.
- Morin, E. (2005), Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Francia. UNESCO.
- Negrón, M.; Leiva, M. y Nava, F. (2010) Modelo de gerencia sustentado en valores. NEGOTIUM Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales. Volumen 17, número 6. (Pp. 154-176).

- Ortega, P. y Mínguez, R. (2003). Los valores en la Educación. España. Editorial Ariel S.A.
- Méndez, C. (2006). Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Colombia. Editorial Limusa.
- Ramos, M. (2006). Valores y Autoestima. Conociéndose a sí mismo en un mundo con otros. Venezuela .Editorial San Pablo.
- Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional. México. Editorial Pearson Educación.
- Schwartz, Sh. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. Estados Unidos. Editorial Zamma.
- Soto, E. y Cárdenas, J. (2007). Ética en las organizaciones. México. Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Silíceo, A.; Casares, D. y González J. (2000). Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. México. Editorial McGraw-Hill.
- Urdaneta, L. y Alfonzo, F. (2010). Mercadeo social: marco estratégico de cambio en las organizaciones. Revista CICAG. Volumen 7, edición 1. (Pp. 61-72).
- Urdaneta, M. (2010) Sistema de Valores objetivados en los Docentes de Educación Especial. Trabajo de grado para optar al Título de Magíster Scientiarum en Educación. Mención Planificación Educativa. Universidad Del Zulia. Venezuela.