

Administración por valores: Estrategia de mejoramiento del clima organizacional en las empresas

Management by values: A strategy for the improvement of the organizational climate

Mónica Patricia GÓMEZ Santos [1](#); Carlos Ramón VIDAL Tovar [2](#); Yan Carlos UREÑA Villamizar [3](#); Carlos ACEVEDO Peñaloza [4](#)

Recibido: 20/02/2018 • Aprobado: 30/03/2018

Contenido

- [1. Introducción](#)
 - [2. Fundamento teórico](#)
 - [3. Metodología](#)
 - [4. Resultados](#)
 - [5. Consideraciones finales](#)
- [Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

Se presentan a continuación los resultados de la investigación sobre la Administración por Valores como estrategia de mejoramiento del clima organizacional empresarial en organizaciones localizadas en la ciudad de Valledupar, cuyo objetivo general fue establecer un programa de Administración por Valores como estrategia de mejoramiento del clima organizacional empresarial para lo cual se identificó la situación actual del clima organizacional que presenta la empresa; se determinó los valores que harán parte del programa de Administración por Valores y diseñan estrategias para la implementación de un programa de Administración por Valores. Para lo anterior se desarrolló un diagnóstico de la situación actual del clima organizacional; se establecen las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades para el diseño e implementación del programa de Administración por Valores. De acuerdo a lo anterior, Existe la necesidad de formar y crear estrategias de compensación, distintas a las económicas, dentro de las empresas, y que se convierten en elementos motivadores y potenciadores de buen clima organizacional; la implementación del programa Administración por valores, permite generar una mejor actitud de parte de todo el personal de las empresas, desde los administrativos, operarios y comerciales, hacia el trabajo y el relacionamiento entre ellos. Además, en las organizaciones se ha generado una cultura de liderazgo y trabajo en equipo mucho más dinámica y espontánea, permitiendo el empoderamiento y la pertenencia hacia la organización.

Palabras-Clave: Administración por valores, valores, clima organizacional, compensación no económica.

ABSTRACT:

Presented Below are the results of the research on the Management by Values as a strategy for improving the organizational climate in organizations located in the city of Valledupar, whose general objective was to establish a program of Management by Values as a strategy for improving the organizational climate for enterprise which identified the current status of the organizational climate that presents the company; it was determined the values that will be part of the program of Management by Values and design strategies for the implementation of a program of management by values. For the above developed a diagnosis of the current situation of the organizational climate; laying down the strengths, weaknesses, threats and opportunities for the design and implementation of the program of Management by Values. According to the above, there is a need to train and create compensation strategies, different to the economic, within companies, and they become a motivator and power-ups of good organizational climate; the implementation of the program management by values, allows you to generate a better attitude on the part of all the personnel of the companies, from the administrative, commercial operators and, toward the work and the relationship between them. In addition, the organizations has generated a culture of leadership and team work much more dynamic and spontaneous, allowing the empowerment and ownership for the organization.

Keywords: management by values, values, organizational climate, non-economic compensation.

1. Introducción

La dinámica empresarial día a día genera nuevas estrategias que permiten consolidar las empresas dentro del mercado global. Hoy por hoy, la importancia de mantener un Talento Humano proactivo, motivado y bien remunerado, se convierten en las herramientas más eficaces a la hora de garantizar la productividad dentro de las mismas. En términos generales existen al menos dos razones por las que la cultura es fundamental en el estudio de las organizaciones: la necesidad de crear un estilo propio de gestión, con base en el reconocimiento de los diversos procesos culturales y claridad al momento de aplicar las estrategias de desarrollo para el mismo. La segunda razón se refiere a la inclusión de la problemática cultural como una dimensión clave y específica en las investigaciones relacionadas con el logro de la productividad y calidad desde una perspectiva integral.

En consecuencia, es innegable la necesidad de crear una cultura organizacional propia, ante la importancia estratégica que adquieren las actividades de investigación y desarrollo para el crecimiento y autonomía de las empresas, los sectores de la economía y como tal los países subdesarrollados, pues éstos no tienen forma de incorporarse ampliamente a la nueva revolución tecnológica en marcha si no generan capacidades endógenas de creatividad, selección de tecnologías, especialización de su propia producción de conocimientos e información y reflexión independientes acerca de sus problemas y de las capacidades disponibles para su solución.

En ese orden, los procesos de integralidad en el desempeño del personal que labora en las distintas empresas, se han convertido hoy por hoy en la mejor manera de garantizar no sólo condiciones laborales óptimas para los mismos, sino, en una eficaz forma de asegurar que los clientes de la organización reciben directamente el producto generado por su trabajo. De esta manera, el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, no debe ser visto con un enfoque meramente orientado a lo externo, este concepto debe aplicarse desde el interior de las organizaciones, tal y como lo plantea Kliksberg (2013): "Las políticas públicas son en las sociedades democráticas las que deben garantizar a todos los derechos a una vida digna y al desarrollo, que son parte de la promesa central de la democracia. Pero las empresas tienen un rol clave en cooperar para que ello se dé. Las profesiones de empresario, gerente, ejecutivo, son fundamentales para la economía y la sociedad".

Así mismo, para los países europeos, el discurso es igual; durante su intervención como ponente en el XXIII Congreso EBEN (2015) : "European Business Ethics Network (EBEN)", Marcos González (2015), fundador y presidente de Corresponsables de la Asociación Española de Ética de la Economía y de las Organizaciones", afirmó que la gestión responsable de Recursos Humanos "no es únicamente de aplicación entre las grandes empresas:" La aplicación RSE en gestión de personas es clave en el contexto actual, también en las pymes y medios comunicación". Lo que muestra con claridad el papel preponderante que juegan hoy las empresas desde su interior, enfocando y potenciando el talento humano del cual disponen. Es decir, buscar nuevas formas de hacer empresas y gestionar las personas. Lo importante dar más voz a los valores en la empresa (Rincón, 2015).