

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA GABRIEL RENE MORENO

FACULTAD DE AUDITORIA FINANCIERA O
CONTADURIA PÚBLICA

CARRERA: CONTADURÍA PÚBLICA



TEMA: VALORES EN LA ORGANIZACION

ASIGNATURA: CALCULO II

SEMESTRE: 3/2018

INTEGRANTE:

- | | |
|-------------------------------|-----------|
| • ANAHI CECILIA TORREZ ALPIRE | 217051359 |
| • ALEJANDRA UZIEDA LOZADA | 217052223 |
| • BRAYAN DANIEL ROJAS BANEGAS | 217044298 |
| • EDWIN OLLISCO | 217034969 |
| • GABRIELA BARRERA CHURA | 217006027 |

DOCENTE: LIC. KENNY ROSMERY SAAVEDRA HERRERA

SANTA CRUZ - BOLIVIA

INDICE

1. Introducción.....	1
2. Justificación.....	2
3. Objetivos	2
3.1. Objetivo general	2
3.2. Objetivos específicos	2
4. Desarrollo del tema	3
➤ Responsabilidad	3
➤ Puntualidad.....	4
➤ Honestidad	5
➤ Cumplimiento.....	5
➤ Amabilidad.....	6
➤ Respeto	7
➤ Eficiencia	7
➤ Creatividad	8
➤ Seguridad	8
➤ Trabajo en equipo.....	9
➤ Confianza	9
➤ Profesionalismo	10
➤ Liderazgo.....	10
➤ Lealtad.....	11
➤ Disciplina	11
➤ Autocrítica.....	12
➤ Perseverancia.....	12
➤ Disponibilidad al cambio.....	13
➤ Aprendizaje.....	13
5. Conclusión	14
6. Recomendación	15
7. Bibliografía	16

VALORES EN ORGANIZACIÓN

1. INTRODUCCION. -

- Los valores humanos claves expresados en una cultura organizacional son fundamentales para hacer de ésta una entidad no solo productiva sino comprometida con su comunidad.
- Estos valores pueden favorecer de manera directa la realización de las funciones propia del grupo porque están relacionados con la construcción de un ambiente de trabajo sano que permite que el ser humano se desarrolle de una manera profesional, donde los valores tienen el objetivo de dar razón o motivo al personal de modo que puede mejorar y así la empresa, compañía o institución pueda avanzar.

2. JUSTIFICACION. -

Para la cultura organizacional de una empresa, los valores son la base de las actitudes, motivaciones y expectativas de sus trabajadores. Son la columna vertebral de sus comportamientos.

Los valores no sólo necesitan ser establecidos, sino que las organizaciones deben mantenerlos, promoverlos y divulgarlos constantemente para que sus trabajadores comprendan sus significados y los pongan en práctica en sus labores cotidianas.

Para una organización es un enorme desafío “trabajar” seriamente sus valores, lo cual se suma a los retos diarios que presenta el mercado. Sin embargo, decidir invertir tiempo y recursos en esta tarea deriva en la creación de una empresa fuerte, en la cual sus miembros logran sus objetivos de manera más eficiente y satisfactoria y se sienten unidos y motivados para formar parte de ella.

3. OBJETIVOS. -

3.1. OBJETIVO GENERAL. –

Convertir las “listas de valores” en “listas de comportamientos específicos” relacionados con los valores y de esta forma ayudar a sus miembros a lograr sus metas de manera más eficiente y satisfactoria y que se sientan unidos y motivados de forma parte de la organización.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS. -

- *Hacer conocer los valores fundamentales dentro de una organización.*
- *Hacer conocer la importancia de los valores de una organización.*
- *Estimular los distintos tipos de valores que se ha perdido en la sociedad.*
- *Orientar a los estudiantes que apliquen los valores en su vida diaria.*
- *Mejorar sus relaciones en el trabajo y en integrar grupos.*

4. DESARROLLO DEL TEMA

Trabajar los valores en una organización significa conocer mejor su importancia individual y colectiva, su utilidad práctica, los retos que nos plantean y la manera de fomentarlos.

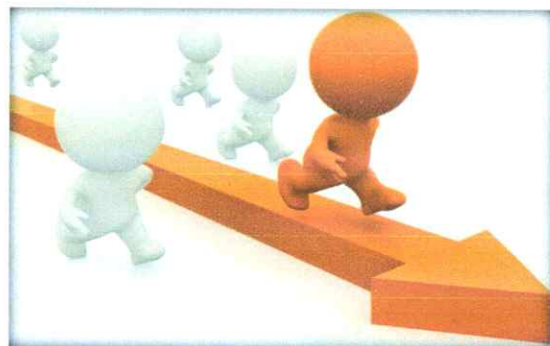
Para la cultura organizacional de una empresa, los valores son la base de las actitudes, motivaciones y expectativas de sus trabajadores. Son la columna vertebral de sus comportamientos.

Los valores involucran nuestros sentimientos y emociones. Valores, actitudes y conducta están relacionados. Son creencias o convicciones de que algo es preferible y digno de aprecio. Una actitud es una disposición a actuar de acuerdo a determinadas creencias, sentimientos y valores. A su vez las actitudes se expresan en comportamientos y opiniones que se manifiestan de manera espontánea.

Los valores humanos son el conjunto de ideas que tienen la mayor parte de las culturas existentes sobre lo que se considera correcto. Cada uno de nosotros tenemos valores humanos diferentes y entre los más importantes destacan:

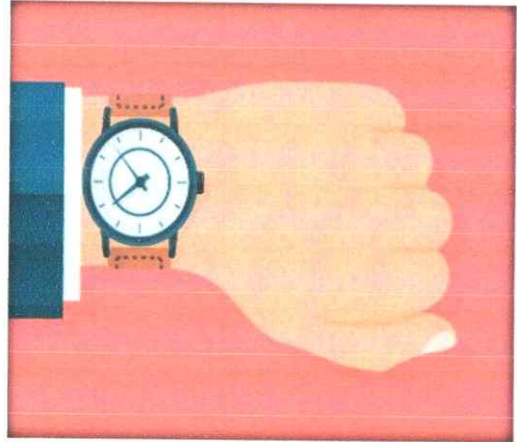
***La Responsabilidad:**

La responsabilidad se puede ver como la conciencia acerca de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer sobre nosotros mismos o sobre los demás.

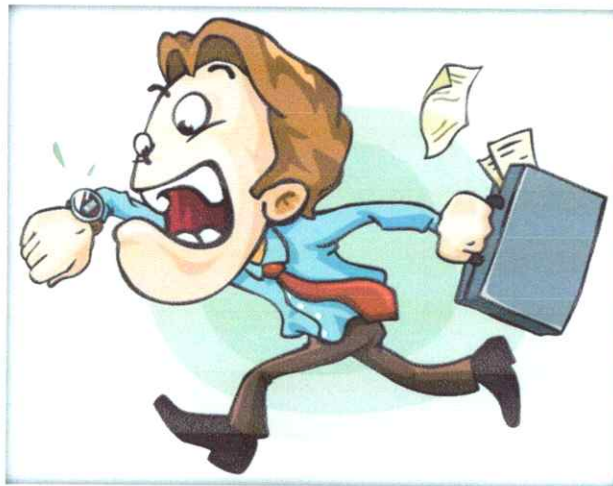


***La Puntualidad:**

La puntualidad es la capacidad o actitud que es característica de una persona responsable (en cuanto a tiempo se refiere) al momento de realizar una labor, la cual la desempeña en el tiempo que se ha planteado previamente.



La puntualidad no solo se refiere al terminar un trabajo planteado previamente a tiempo, sino que también se refiere al llegar a un sitio a la hora preestablecida, por ejemplo, si se tiene una cita dejará mucho que desear de una persona si se es impuntual. En muchas ocasiones la puntualidad es vista y apreciada como un valor ético y moral, por lo que a la vez el hecho de poseer el anti valor de la impuntualidad es considerado una falta de respeto (hacia la persona que se hace esperar), en las sociedades modernas el manejo del tiempo debe ser una cualidad de relevancia.



***Honestidad:**

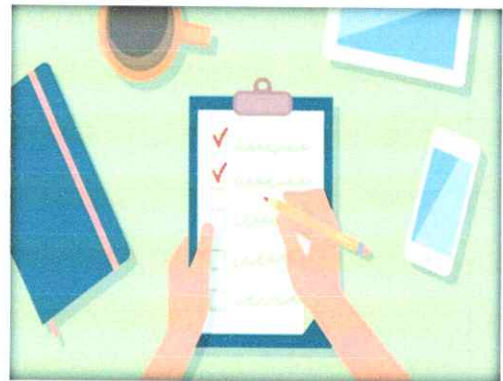
La honestidad es un valor, vital y medular para poder convivir en sociedad, orienta todas las acciones y estrategias de nuestra actividad, se trata de ser honrado en las palabras, en la intención y en los actos. Ser honestos nos convierte en seres de honor; aspirar a la honestidad es buscar la grandeza.



Cuando un ser humano es honesto se comporta de manera transparente con sus semejantes; es decir, no oculta nada, y eso le da tranquilidad. Cuando alguien miente, roba, engaña o hace trampa, su espíritu entra en conflicto, la paz interior desaparece y esto es algo que los demás perciben porque no es fácil de ocultar. Las personas deshonestas se pueden reconocer fácilmente porque engañan a los otros para conseguir de manera abusiva un beneficio, generando así desconfianza.

***Cumplimiento:**

En el mundo empresarial, al igual que en el laboral, el cumplimiento marcará de alguna manera el camino del éxito o no, porque en tanto y en cuanto una empresa cumpla con sus obligaciones de pagos, tanto con sus acreedores como con sus proveedores y recursos humanos, tal situación hará que la misma pase a ser una compañía que inspirará confianza a sus potenciales inversores por llevar efectivamente un cumplimiento en sus obligaciones.



***Amabilidad:**

La amabilidad es un valor social que se funda en el respeto, el afecto y benevolencia en nuestra forma de relacionarnos con el otro.

La amabilidad es fundamental para relacionarnos de una manera positiva y satisfactoria con los otros, bien sea en la familia, en el trabajo, en la escuela, en nuestra comunidad, etc. La amabilidad es una forma de mostrar nuestro respeto y afecto hacia el otro.



La amabilidad se refleja en nuestros actos cotidianos. Existen palabras básicas con que podemos manifestar nuestro sentimiento de amabilidad hacia los otros, como por favor, gracias, o lo siento o discúlpame.



***Respeto:**

El principal pilar para sostener cualquier tipo de convivencia pacífica, es tener respeto hacia los demás. En aquellos ámbitos en el que se pasa muchas horas del día y con las mismas personas, como ocurre con el trabajo, resulta aún más necesario empoderar este valor.



***Eficiencia:**

Las organizaciones buscan la excelencia empresarial y esta sólo se alcanza a través de la eficiencia. Existen varias maneras de conseguir que este objetivo se haga realidad:



- Teniendo en cuenta a las personas.
- Potenciando un modelo en el que las interacciones y la confianza entre los integrantes de la organización sea el motor de la compañía.
- Logrando el compromiso de las personas, especialmente en negocios intensivos en capital humano.
- Garantizando el diseño eficiente de la organización y sus roles, la colaboración y la gestión del talento.

***Creatividad:**

El capital humano con habilidades creativas es capaz de inventar nuevas formas de capturar el valor que el mercado ofrece, de idear nuevos sectores de competencia y catapultar el crecimiento de sus empresas. Es por esta razón que un gran porcentaje de la fuerza laboral en las empresas, debería tener como responsabilidad la innovación, el diseño y la solución de problemas creativos, para lograr una genuina diferenciación dentro del mercado



***Seguridad:**

La seguridad es el sentimiento de protección frente a carencias y peligros externos que afecten negativamente la calidad de vida, es un valor personal que se vive y esto lo identificamos en el comportamiento entre personas, en distintos ámbitos de su como es el caso del hogar, en el trabajo o en actividades de dispar cimiento por citar algunas.



***Trabajo en Equipo:**

El trabajo en equipo se define como la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto.



El trabajo en equipo promueve la creatividad, existe mayor motivación en las metas, descentralización de las funciones entre los miembros del equipo, posibilidad de intercambiar experiencias y conocimientos, optimización del tiempo de cada persona, entre otras.

***Confianza:**

Es la creencia, esperanza y fe persistente que alguien tiene, referente a otra persona, entidad o grupo en que será idóneo para actuar de forma apropiada en una situación o circunstancia determinada; la confianza se verá más o menos reforzada en función de las acciones.



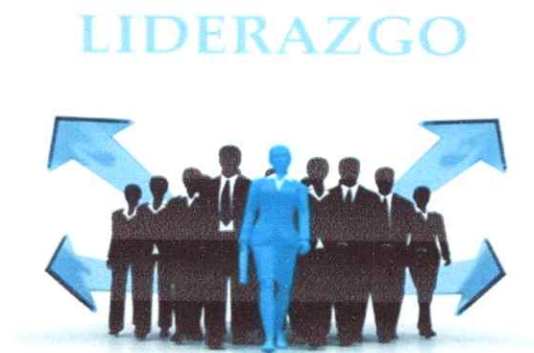
***Profesionalismo:**

La profesión es un tipo de oficio adquirido por cierta persona luego de realizar una carrera que otorgue las capacidades, conocimiento y habilidades necesarias para dicha actividad específica. El profesionalismo es catalogado como una actitud en una actividad. Sin embargo, también se pueden observar en los casos de personas que no poseen una carrera como tal, pero se rigen y cumplen las exigencias en cierta área que, aunque no es su especialidad lo desempeña de manera excelente.



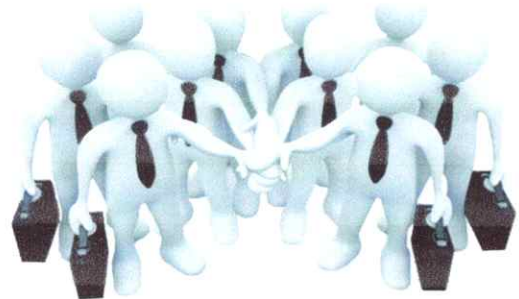
***Liderazgo:**

Es el conjunto de habilidades que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.



***Lealtad:**

Sentimiento de respeto y fidelidad a los propios principios morales, a los compromisos establecidos o hacia alguien.



La lealtad organizacional es una actitud de profundo compromiso de los empleados con la empresa y se manifiesta en las cosas a las que nuestros subordinados están dispuestos a renunciar o a hacer con sacrificio por el bien de la organización.

***Disciplina:**

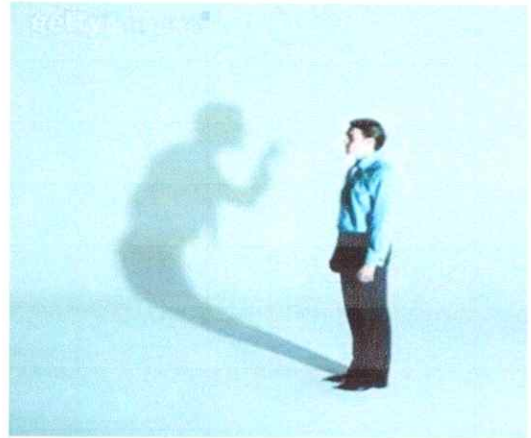
La gestión de la disciplina laboral tiene como objetivo principal el cumplimiento de las obligaciones y deberes por parte del personal. Esto trae a su vez los siguientes beneficios:

- Mejora la productividad del negocio.
- Permite prevenir los conflictos laborales.
- Fortalece la toma de decisiones de los líderes frente a sus equipos de trabajo.



***Autocrítica:**

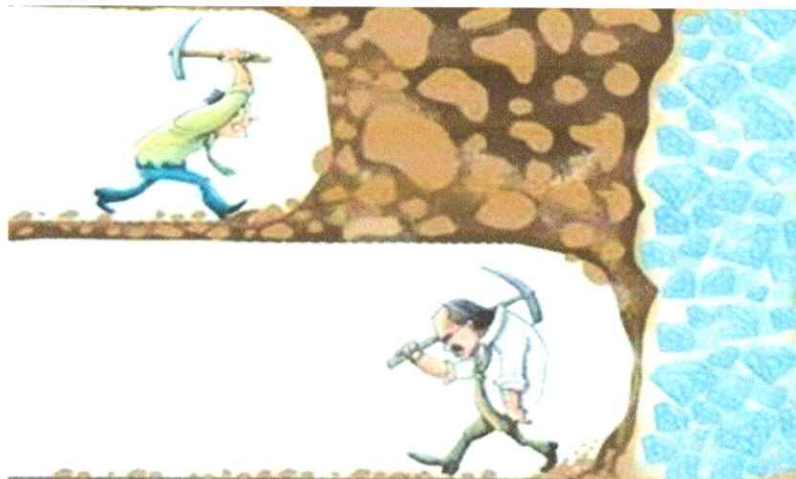
Ser autocrítico es aceptar que como seres humanos, tendemos a errar y que dichos errores representan la adquisición de experiencias y conocimientos que serán esenciales para evolucionar como empresarios y como personas.



***Perseverancia:**

La perseverancia es uno de los valores en el que se han apoyado muchos emprendedores para tener éxito. Es una característica de aquellas personas que aman y creen en sus proyectos, ya que este valor funciona como un motor para no rendirse ante las adversidades y volver a intentar una nueva solución después de un tropiezo. Para alcanzar la perseverancia es necesario tener la habilidad para auto-motivarse constantemente, tomar decisiones y cumplir los objetivos propuestos.

Para ser perseverante hay que ser realista y saber cuándo se debe insistir y cuando es mejor comenzar con un nuevo proyecto.



***Disponibilidad Al Cambio:**

Habrá que estar con la disponibilidad y la capacidad de entender que los cambios son buenos para aprender, crecer, superarse y establecer como objetivo y plan de vida, "una mejora continua".



***Aprendizaje:**

El aprendizaje organizacional es cada vez más reconocido como un factor crítico en la habilidad de las empresas para crear valor económico. La increíble velocidad de los cambios en la sociedad, en combinación con lo que sucede en nuestra economía, ha llevado a que las organizaciones aprendan a adaptarse rápidamente a los cambios a fin de sobrevivir.



Se dice que en un entorno cada vez más competitivo sólo aquellas empresas que consigan la flexibilidad y dinamismo que demanda el mercado van a ser capaces de sobrevivir.

5. CONCLUSION. -

Los valores organizacionales, proporcionan un sentido de dirección común para todos los empleados y establecen directrices para su compromiso diario siendo promotores para alcanzar los resultados. Por tanto, son el soporte de la gerencia, para promover condiciones y pautas para el éxito de la organización. El Sistema de Valores que tiene mayor importancia relativa en la productividad está conformado por: Recurso Humano, Calidad, Trabajo en equipo, Responsabilidad y Seguridad debe orientar esfuerzos hacia la promoción y puesta en práctica del Sistema de Valores, pues tan sólo *Recurso Humano y Calidad*, son los valores que tienen un mayor porcentaje de presencia en sus filosofías de gestión. El sistema de valores propuesto, intenta establecer un punto de partida para mejorar la productividad, por lo que sería importante desarrollar en futuras investigaciones los modos de actuación de estos valores y a través de esta operación medir los efectos de los valores organizacionales en las variaciones de la productividad.

6. RECOMENDACIÓN. -

1. Hacerlos memorables: las listas largas con descripciones completas sólo lograrán que los empleados los descarten y olviden. Las listas deben ser breves (solamente entre tres y cinco valores que la organización quiere enfatizar) y las descripciones, simples.
2. Moldearlos en pensamientos, acciones y palabras: los altos ejecutivos y fundadores de la empresa deben mantener los valores en el centro de todas sus decisiones. Muchas veces, los valores son ignorados con el tiempo.
3. Integrar los valores en la comunicación e infraestructura de la empresa: los líderes deben usar los valores para hablar de su empresa, dar ejemplos de cómo los empleados los personifican e iniciar conversaciones sobre éstos con sus equipos.
4. Reconocer a quienes ejemplifican los valores: los empleados que realmente siguen los valores de la empresa deben saber que sus jefes lo han notado y éstos deben agradecerles en público o en privado.
5. Notar cuando no se siguen: se debe proveer retroalimentación a quienes no están siguiendo los valores y recordarles cuales exactamente son.

7. BIBLIOGRAFIA

<http://conceptodefinicion.de/valores-organizacionales/>

<https://comercioyjusticia.info/blog/opinion/la-importancia-de-los-valores-en-las-organizaciones/>

<https://www.significados.com/trabajar-en-equipo/>

<https://www.expoknews.com/5-tips-para-vivos-los-valores-de-la-organizacion/>