

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“ESTUDIO CORRELATIVO Y DESCRIPTIVO DE LOS FACTORES DE
PERSONALIDAD MEDIDOS POR EL TEST 16 PF Y LOS VALORES MEDIDOS
POR EL TEST VALENTI, ALINEADOS A LOS VALORES ORGANIZACIONALES
EN LA EMPRESA ELÉCTRICA DE GUATEMALA”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

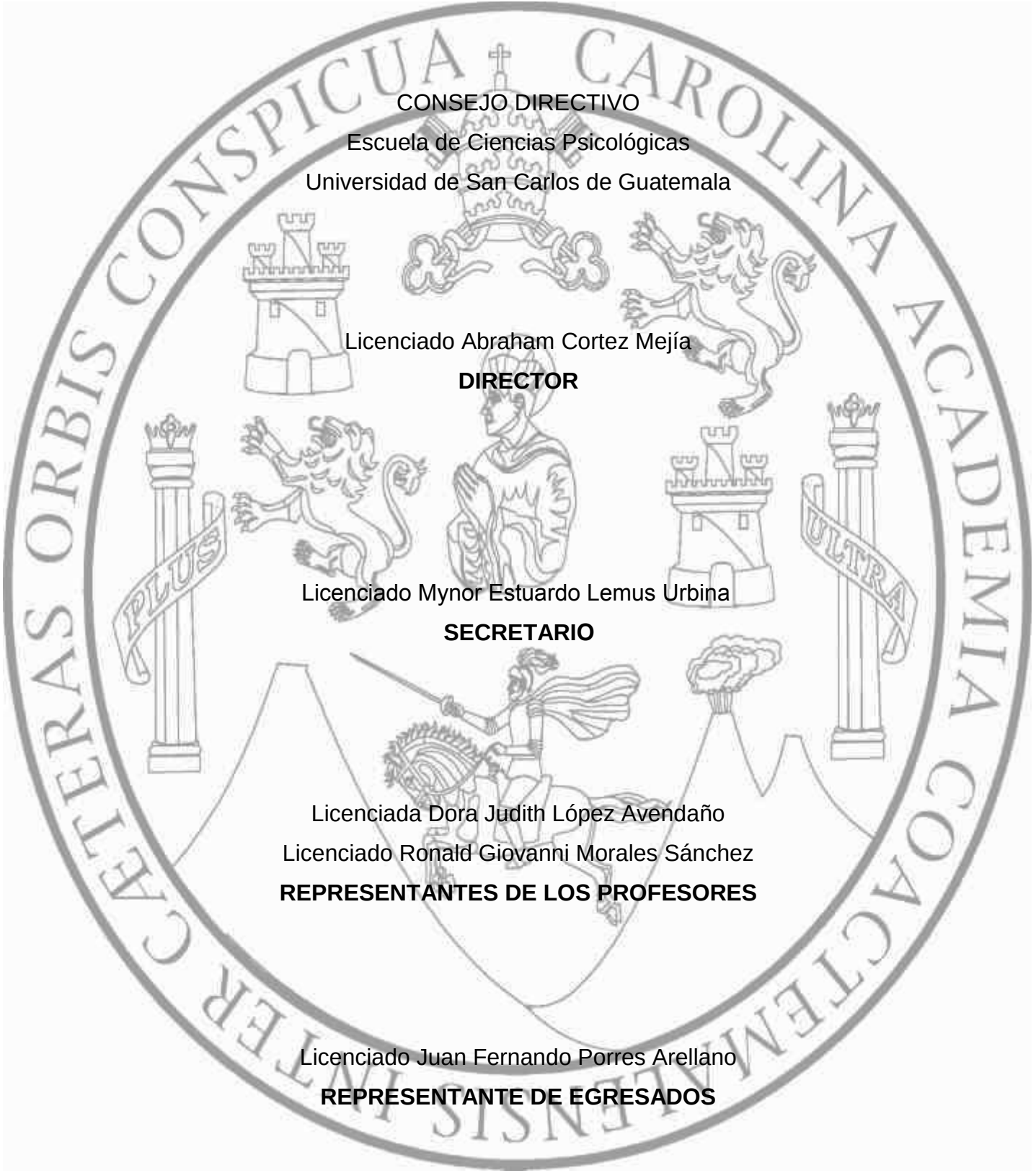
POR

**EVELYN EUNICE AJANEL IXCOT
ANA LUISA LÓPEZ REYES**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGAS**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADAS**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2014

The background of the page features a large, faint watermark of the seal of the Universidad de San Carlos de Guatemala. The seal is circular and contains a central figure of a person in prayer, surrounded by various heraldic symbols including castles, lions, and columns. The Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA ACCADEMIA COACTEM INTER" is inscribed around the perimeter.

CONSEJO DIRECTIVO
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Abraham Cortez Mejía
DIRECTOR

Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO

Licenciada Dora Judith López Avendaño
Licenciado Ronald Giovanni Morales Sánchez
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Licenciado Juan Fernando Porres Arellano
REPRESENTANTE DE EGRESADOS

c.c. Control Académico
CIEPs.
Reg. 051-2014
CODIPs. 1959-2014

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

05 de noviembre de 2014

Estudiantes

Evelyn Eunice Ajanel Ixcot
Ana Luisa López Reyes
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto VIGÉSIMO (20º.) del Acta CUARENTA Y SIETE GUIÓN DOS MIL CATORCE (47-2014), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 4 de noviembre de 2014, que copiado literalmente dice:

VIGÉSIMO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: “**ESTUDIO CORRELATIVO Y DESCRIPTIVO DE LOS FACTORES DE PERSONALIDAD MEDIDOS POR EL TEST 16 PF Y LOS VALORES MEDIDOS POR EL TEST VALENTI, ALINEADOS A LOS VALORES ORGANIZACIONALES EN LA EMPRESA ELÉCTRICA DE GUATEMALA**”, de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

Evelyn Eunice Ajanel Ixcot
Ana Luisa López Reyes

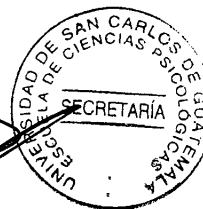
CARNÉ No. 2008-11087
CARNÉ No. 2008-21125

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Karla Ivonne González, y revisado por la Licenciada Iris Janeth Nolasco. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los Trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.

Atentamente,

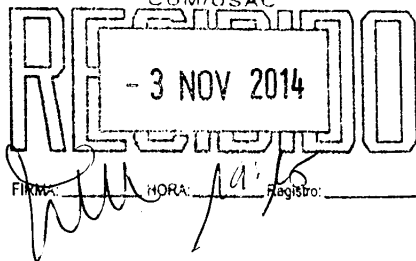
“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO



/Gaby

Escuela de Ciencias Psicológicas
Recepción e Información
CUM/USAC



UGP 271-2014
REG: 051-2014
REG: 362-2013

INFORME FINAL

Guatemala, 30 de Octubre 2014

SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Iris Janeth Nolasco ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“ESTUDIO CORRELATIVO Y DESCRIPTIVO DE LOS FACTORES DE PERSONALIDAD MEDIDOS POR EL TEST 16 PF Y LOS VALORES MEDIDOS POR EL TEST VALENTI, ALINEADOS A LOS VALORES ORGANIZACIONALES EN LA EMPRESA ELÉCTRICA DE GUATEMALA”.

ESTUDIANTE:
Evelyn Eunice Ajanel Ixcot
Ana Luisa López Reyes

CARNE No .
2008-11087
2008-21125

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 24 de Octubre del año en curso por la Docente encargada de esta Unidad. Se recibieron documentos originales completos el 28 de Octubre del 2014, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener ORDEN DE IMPRESIÓN.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


M.A. Mayra Erine Luna de Alvarez

UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL

Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. “Mayra Gutiérrez”



c.c archivo
Andrea

UGP. 271-2014
REG 051-2014
REG 362-2013

Guatemala, 30 de Octubre 2014

Licenciada
Mayra Friné Luna de Álvarez
Coordinadora Unidad de Graduación
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“ESTUDIO CORRELATIVO Y DESCRIPTIVO DE LOS FACTORES DE PERSONALIDAD MEDIDOS POR EL TEST 16 PF Y LOS VALORES MEDIDOS POR EL TEST VALENTI, ALINEADOS A LOS VALORES ORGANIZACIONALES EN LA EMPRESA ELÉCTRICA DE GUATEMALA”.

ESTUDIANTE:
Evelyn Eunice Ajanel Ixcot
Ana Luisa López Reyes

CARNÉ No.
2008-11087
2008-21125

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 24 de Octubre 2014, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Iris Janeth Nolasco
DOCENTE REVISORA



Andrea./archivo

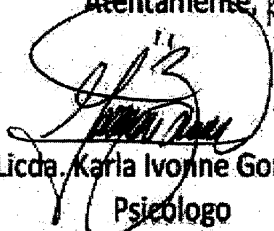
Guatemala, 24 de octubre 2014

Licenciada
María Luna de Álvarez
Docente Encargada de la Unidad de Graduación Profesional
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del INFORME FINAL de Investigación titulado **"Estudio correlativo y descriptivo de los factores de personalidad medidos por el test 16PF y los valores medidos por el test Valanti, alineados a los valores organizacionales en la Empresa Eléctrica de Guatemala"** Realizado por las estudiantes **EVELYN EUNICE AJANEL IXCOT CARNE 200811087 Y ANA LUISA LOPEZ REYES CARNE 200821125.**

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEPs por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo.

Atentamente, Karla Ivonne González Zamora
Licenciada en Psicología
Colegiado No. 7888

Licda. Karla Ivonne González
Psicólogo
Colegiado No. 7888
Asesor de contenido.



Grupo epm

GERENCIA GESTIÓN HUMANA Y ORGANIZACIONAL

Guatemala, 24 de octubre de 2014

Licenciada

María Luna de Álvarez

Docente Encargada de la Unidad de Graduación Profesional

Escuela de Ciencias Psicológicas

Universidad de San Carlos

Estimada Licenciada Álvarez

Reciba un cordial saludo deseándole éxitos en sus labores, por este medio le informo que las estudiantes EVELYN EUNICE AJANEL IXCOT Carné 200711087 y ANA LUISA LÓPEZ REYES Carné 200821125 realizaron en Empresa Eléctrica de Guatemala, S.A. el trabajo de campo del proyecto de investigación titulado: "ESTUDIO CORRELATIVO Y DESCRIPTIVO DE LOS FACTORES DE PERSONALIDAD MEDIDOS POR EL TEST 16PF Y LOS VALORES MEDIDOS POR EL TEST VALANTI, ALINEADOS A LOS VALORES ORGANIZACIONALES EN LA EMPRESA ELÉCTRICA DE GUATEMALA" en el mes de abril del presente año, en horario de 7:40 a 16:00 horas, donde tomaron una muestra de 25 colaboradores de mandos medios elegidos de manera aleatoria.

Las estudiantes antes mencionadas, cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo

Atentamente,

Gloria Haidee Isaza Velásquez
Gerencia Gestión Humana y Organizacional



Gestión Humana
Selección

6ª. Avenida 8-14, zona 1
Tel. 2420-4000 Ext. 1502

PADRINOS

POR EVELYN AJANEL

EDGAR ROLANDO BERGANZA BOCALETTI
MEDICO PEDIATRA
NO. COLEGIADO 2414

JOSE DANIEL CHELEY DE LEON
INGENIERO ELECTRICO
NO. COLEGIADO 13241

POR ANA LUISA LÓPEZ REYES

DORA LÓPEZ MONTENEGRO
TRABAJADORA SOCIAL
NO. COLEGIADO 7413

DEDICATORIAS POR EVELYN AJANEL

A DIOS: Padre, Hijo y Espíritu Santo.

A MIS PADRES: Ubaldo Ajanel y Rosario Ixcot de Ajanel, por su apoyo incondicional, por ser mis guías y por amarme como soy. A ustedes dedico este triunfo, porque sabemos que no ha sido fácil y hoy entrego esto para honrarlos y para decirles que gracias a ustedes soy lo que soy.

A MI HERMANA: Lizz, por ser mi cómplice, amiga y mi gran compañera de aventuras. Por aconsejarme y aguantarme cuando estoy bajo presión. Aunque a diario parezcas la mayor, siempre te cuidare hermanita. Te amo.

A MI FAMILIA: Abue Timo, Abue Vila por sus oraciones, y estar pendiente de la hora que llegaba y que tenía que pasar a saludarlos, los amo. Abuela Goyita (+) y Abuelo Don Chilo (+), que desde donde estén sé que estarían orgullosos, porque su recuerdo vive en nuestros corazones. A mis tíos, primos y sobrinos, aun los que ya no están con nosotros físicamente, los que se nos adelantaron y que desde el cielo nos acompañan y se alegran. A todos por acompañarme en esta aventura y por estar pendiente de mí y del avance que tenía, como siempre lo he dicho: en las buenas y en las malas la familia es el capital con el que siempre contamos. Desde el más grande hasta el más pequeño. Gracias.

A MI IGLESIA: Asamblea de Dios “Shekina” y sus pastores, por sus oraciones, sus visitas, las salidas y el trabajo que hacemos para Dios. Les amo.

A MIS PADRINOS: Edgar Berganza, fue pieza fundamental en el desarrollo de mi vida laboral, gracias por esas enseñanzas de vida, le admiro, le respeto y lo aprecio. A José Daniel Cheley no se necesita mucho tiempo para llegar a apreciar a alguien, gracias por tus muestras de cariño, por tu apoyo y por estar en momentos malos y por animarme, te aprecio amigo.

A MIS AMIGOS: Que si los mencionara no cabrían en este pequeño apartado, pero gracias por su apoyo, su cariño, sus consejos, y esas aventuras inolvidables, la de básicos años de aventura, en especial a los de la U (únicos y sin igual) con ustedes los trabajos, los parciales y las pruebas, las salidas, las comidas todo esto marco mi vida y los quiero muchísimo, gracias por compartir más de 5 años conmigo, los amigos de trabajos y prácticas, que a pesar de los años siguen aquí, y han formado parte esencial de mi existencia, definitivamente con ustedes he comprobado que los amigos son como hermanos en tiempo de angustia.

A MI COMPAÑERA DE TESIS: Ana Luisa López, desde los primeros días en la U hasta ahora he aprendido de vos y agradezco tu amistad, tu compañerismo y por tu forma tan peculiar de ver la vida que cambió la mía. Te quiero amiga.

DEDICATORIA

POR ANA LUISA LÓPEZ REYES

A DIOS: Quien siempre me ha iluminado, guardado y guiado en este camino que emprendí hace algunos años, por ser el proveedor de la sabiduría y de quien de su mano puedo recibir todo lo bueno

A MARIA SANTISIMA: Madre buena quien por su intercesión ante el Padre y el Hijo, y con su amor maternal me defendió de todo peligro.

A MIS PADRES: los que nunca nunca me han desamparado, quienes me han dado su mejor ejemplo de lucha y de esfuerzo, los que han sacrificado gran parte de su vida para ver realizados mi sueños desde niña hasta el día de hoy, a ustedes Julio César López Montenegro y Elsa Victoria Reyes de López, no me alcanzará la vida para agradecerles lo que han hecho por mí, LOS AMO.

A MIS HERMANOS: Félix, eres un gran ejemplo de hermano mayor tu tenacidad y constancia te han hecho un profesional de éxito y un ser humano maravilloso; Mafer, mi única amiga, gracias por ser mi confidente, por escucharme y siempre tener una palabra o gesto que cambie mi perspectiva de vida, que Dios la bendiga y haga de usted una mujer de éxito; Julito, servicial, atento, un ejemplo de perseverancia, siga en su lucha hermano que el éxito para usted está a un paso. Los amo a los tres y gracias por estar cuando los he necesitado.

A MI ESPOSO: Augusto Ruiz, gracias mi amor por estar a mi lado, porque sin tu apoyo, tu comprensión, ayuda y presión hubiese sido imposible terminar este reto, gracias por protegerme y darme siempre lo mejor, TE AMO y cada día confirmo que mejor hombre no puedo tener a mi lado, Dios ha obrado en mí al darme la dicha de tenerte conmigo.

A MIS HIJOS: José Rodrigo y a él que viene en camino, por quienes lucho cada día para ser mejor persona, quienes cambiaron mi vida y me enseñaron una manera distinta de amar, por quienes estoy dispuesta a todo para verlos felices y plenos, a ustedes que son mi fuente de fortaleza, mi vida entera. LOS AMO HIJOS

A MIS ABUELOS: Mamá Tina (+), Papá Félix (+) y Mamá Lita (+), que se que desde el cielo han estado cuidando de mi y que se que ellos también celebran éste triunfo, y a quienes extraño y guardo en mi corazón; a Papá Rupe, que aún tengo la dicha de verlo y quien siempre ha elevado una oración al creador por mí, y que con su buen sentido de humor me ha dado las mejores enseñanzas.

A MIS FAMILIARES: que siempre han estado pendiente de mí que me han apoyado en todo momento y con los que sé que puedo contar siempre, Tíos y Tías, Primos, Sobrinos, gracias por ser un pilar importante en mi vida.

A MIS PRIMOS: Carlitos que más que mi primo eres un hermano; Linda gracias por siempre estar pendiente de mi, Ana Isabel mi madrina y confidente la que siempre tiene un buen consejo y mi ejemplo de mujer, María Belén a quien he visto como hermana mayor, ustedes son muy especiales para mí.

A MIS COMPAÑEROS DE CLASE: Ustedes fueron la mejor parte de este proceso, cada uno con sus locuras y forma de ser hicieron que este largo tiempo en realidad se hiciera muy corto, aún tengo grabados en mi cabeza todos los buenos y malos momentos en estos salones, tantas risas que compartimos y lagrimas que derramamos por ver esto cumplido y culminado, gracias por su apoyo, siempre los llevaré en mi corazón.

A MI COMPAÑERA DE TESIS: Evelyn Ajanel, Gracias porque sin tu ayuda esto definitivamente me habría costado más, gracias por compartir buenos y malos momentos, por hacerme parte de tu vida; eres una persona excepcional, llena de virtudes que vales oro. Te quiero amiga.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad de San Carlos de Guatemala, nuestra Magna Universidad, por formarnos y por medio de ello servir a nuestra patria.

Agradecemos a la Escuela de Ciencias Psicológicas, porque a través de esta casa de estudios obtuvimos los conocimientos que ahora ponemos en práctica y que cambió nuestra vida.

A la Empresa Eléctrica de Guatemala, por abrirnos las puertas y poder realizar este estudio del cual nos llevamos una grata experiencia, en especial a Inga. Gloria Isaza y Licda. Wanda Moreira Olivet, porque mostraron gran empatía y sus puertas estuvieron abiertas a nosotros, no solo en el área laboral sino también en el personal. Una palabra muy trillada pero es la única que tenemos. Gracias

A Licenciado Gustavo Adolfo García Samayoa, psicólogo, filósofo y gran docente egresado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, sus conocimientos y enseñanzas perdurarán, más que un criterio profesional las llamaríamos enseñanzas de vida.

Al pueblo de Guatemala por contribuir a nuestra educación superior y aportar a la educación pública.

ÍNDICE

Contenido	Página
Resumen	1
Prólogo	2
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. Planteamiento del problema y Marco Teórico	4
1.1.1. Planteamiento del problema.....	4
1.1.2. Marco teórico	6
1.1.2.1. Antecedentes.....	6
1.1.2.2. Ética.....	6
1.1.2.3. Historia de la ética	6
1.1.2.4. Enfoques teóricos	10
1.1.2.4.1. La ética como parte de la filosofía.....	10
1.1.2.4.2. Una ética filosófica	11
1.1.2.4.3. El ámbito de la ética	12
1.1.2.4.4. El objetivo de la ética:	
la concepción de la moralidad	12
1.1.2.4.5. El objeto de la ética: la forma de la moralidad.....	13
1.1.2.4.6. Ética como filosofía moral	14
1.1.2.4.7. Ética como vocación	16
1.1.2.4.8. La filosofía como sistema.....	19
1.1.2.5. Métodos éticos (dialogo y comunicación)	20
1.1.2.6. La bioética a raíz de la Segunda Guerra Mundial.....	24
1.1.2.7. Los puntos de referencias básicos de la psicoética.....	26

1.1.2.8. Valores y cambios según la época histórica	29
1.1.2.8.1. Los valores de la modernidad	29
1.1.2.8.2. Siglo XX: un mundo de civilizaciones.....	29
1.1.2.8.3. Actitud posmoderna	31
1.1.2.9. Valores universales	32
1.1.2.10. Introducción a la ética empresarial	35
1.1.2.10.1. La identidad como parte de los valores.....	37
1.1.2.10.2. Los valores dentro de la cultura organizacional	40
1.1.2.10.3. Gestionando Valores.....	43
1.1.2.11. Pruebas	43
1.1.2.11.1. Prueba de valores y antivalores – Test Valanti-	43
1.1.2.11.2. Prueba de personalidad alineada a los valores Test 16PF	44
1.1.2.11.3. Descripción de escalas primarias	45
1.1.3. Delimitación	50

CAPÍTULO II

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Técnicas	51
2.2 Instrumentos	51

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características del lugar y de la población	53
3.1.1 Características del lugar.....	53
3.1.2 Características de la población	53
3.2 Análisis e interpretación	54

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones	75
4.2 Recomendaciones	76
BIBLIOGRAFÍA	77
ANEXOS	79

RESUMEN:

“Estudio correlativo y descriptivo de los factores de personalidad medidos por el test 16PF y los valores medidos por el test Valanti, alineados a los valores organizacionales en la Empresa Eléctrica de Guatemala.”

Autor: Evelyn Eunice Ajanel Ixcot – 2008 11087; Ana Luisa López Reyes 200821125

El propósito de esta investigación fue realizar un estudio correlativo descriptivo de los factores de personalidad y de valores dentro del grupo directivo (jefes de unidad) de la Empresa Eléctrica de Guatemala, con esto se logró describir la relación existente entre los factores de personalidad y valores organizacionales. Lo que buscábamos en el presente estudio es enunciar los valores que se promueve en este grupo de muestra, medidos por medio del Test Valanti, describir los factores de personalidad dominantes medidos por el Test 16PF, y correlacionar ambos resultados y aportar a la cultura organizacional según resultados que se encontraron. Con lo antes expuesto dimos respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Qué valores predominan entre el grupo directivo de la empresa?, ¿Qué factores de personalidad predominan en este grupo? Y ¿Cuál es la relación existente entre los factores de personalidad y los valores organizacionales dentro del grupo directivo? Esto se hizo desde una línea de investigación de bioética. Utilizando para ello el test de Personalidad 16PF, y el test de valores y antivalores Valanti.

La metodología utilizada para el estudio fue un análisis descriptivo de los resultados que nos proporcionaron ambas pruebas, utilizando la correlación de las variables de valores y los factores de personalidad, la muestra fue aleatorio por conglomerados, para lo cual nuestro universo a un principio se estableció que serían los colaboradores de EEGSA, como muestra (jefes de unidades) de la plantilla marzo 2014, pero por susceptibilidades internas y cambios en puestos se nos autorizó una muestra con mandos medios bajos.

Este análisis permitió, a su vez, evidenciar resultado, obtener una panorámica de los factores de personalidad dentro del grupo directivo y de los factores de personalidad que predominan en dicho grupo, mostrar la correlación existente entre ambos resultados. Este resultado aportó a divulgar los valores organizacionales con poca relevancia, de ahí partir a la identificación de los valores organizacionales dominantes y a la cultura organizacional de la empresa.

PRÓLOGO

Al Lector

Como lo mencionamos en su momento, los valores vienen a ser una forma de vida, una forma en la que respondemos ante las situaciones, ya que se vuelven parte de nuestra personalidad. Es por ello que comenzamos a pensar en este estudio, y pensar realizarlo en una empresa de renombre nacional. Los valores y los factores de personalidad en correlación nos muestran qué tanta congruencia hay entre lo que decimos y lo que hacemos, y esto fue lo que precisamente se realizó en esta empresa.

Lo que esperábamos a un principio cuando planteamos este proyecto era identificar los valores predominantes en la empresa, así mismo, identificar los factores de personalidad dominantes para luego describir la relación existente por medio de correlacionar ambas variables.

Los resultados fueron sumamente interesantes, puesto que encontramos relación bastante significativa entre los valores y los factores de personalidad dentro de la corporación. Para sincerarnos, estos resultados nos sorprendieron porque en términos generales podríamos decir que los colaboradores de esta empresa dicen sus valores y practican sus valores, y estos mismos están identificados con sus factores de personalidad.

Esperamos que estos resultados descritos puedan servir a la empresa para poder fortalecer su cultura organizacional y ver de qué forma continuar promoviendo no solo a los colaboradores que ya forman parte de la corporación, sino también a los que se van integrando en el camino.

Cabe mencionar que como toda investigación supone un camino largo y de cambios, como por ejemplo el cambio que se dio en este estudio, ya que en sus inicios se planteó con jefes de unidades (mandos medios altos), sin embargo, por cambios en la plantilla y susceptibilidad de la empresa, se nos autorizó realizarlo con mandos medios bajos, es decir, las personas que en dado momento suplen al jefe inmediato, encargado de agencia o sus auxiliares en funciones similares.

Es muy gratificante para nosotras poder presentar este estudio con resultados favorables, lo cual nos muestra que es una empresa que se puede admirar, no solo por sus valores fundamentados; la divulgación de ellos, los cuales se ven reflejados en el análisis que nos brindó la muestra, y sin miedo podríamos decir que: es una prueba fehaciente de que los valores están arraigados no solo a la personalidad sino a la cultura de la organización, lo cual es notorio en el comportamiento de sus colaboradores.

En tiempos tan cambiantes como los que vivimos y en empresas de culturas múltiples, y no hablemos de la personalidad, las cuales hay patrones universales pero sin que cada individuo pierda su unicidad, nos damos cuenta que dirigir, fomentar, fortalecer valores dentro de una corporación se convierte en un arte, y no puede haber nada mejor en estos tiempos que una empresa, que no solo se preocupe en producir y subir costos, sino también se tome el tiempo de fortalecer la cultura de valores y comience desde la gerencia general y se viva entre los pasillos de una empresa.

En este estudio tuvimos la oportunidad de conocer muchas personas dentro de la corporación, personas muy amenas, y no cabe duda que los resultados no solo los obtuvimos por medio de un programa estadístico sino lo obtuvimos con un valor agregado el cual es vivencial. Si continúa la empresa fomentando sus valores y la cultura de servicio que actualmente se vive logrará su meta: ser una de las empresas más atractivas para trabajar dentro de Guatemala en un futuro no muy lejano.

Evelyn Eunice Ajanel Ixcot

Ana Luisa López Reyes

Autoras

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el mundo laboral todo está cambiando, el entorno y los retos que enfrentan las empresas, exigen un enfoque de organización cada vez más integrada, más enfocada a la persona, y que sea capaz de responder a las exigencias que el mundo dinámico presenta, esto requiere también de responder a las nuevas exigencias que impone la búsqueda de una adecuada gestión empresarial, mediante la adaptación rápida a cambios, en función a los objetivos estratégicos. En este contexto resulta importante para las organizaciones tener definidos los valores, asumirlos y compartirlos con sus colaboradores. Los retos exigen calidad del servicio en todas las áreas empresariales, por ello se hace preciso renovar la gestión integral impulsando mayor eficiencia en consonancia con los valores de la empresa.

Cuando hablamos de valores, nos referimos a conceptos, creencias o convicciones que involucran nuestros sentimientos, emociones y determinan la manera de ser, de comportarnos. Cada persona edifica su escala de valores y los jerarquiza por los criterios de importancia, cada quien le asigna un sentido propio, por lo que en el presente estudio además de conocer los valores predominantes en la organización, nos interesa conocer también los factores de personalidad que sobresalen dentro de los colaboradores y buscar entre ellos una correlación lógica.

Como hemos visto, el comportamiento del colaborador se da en un complejo sistema social, y según el psicólogo social Kurt Lewin, “depende de la interacción entre las características personales y el ambiente que lo rodea”¹, es decir parte de ese ambiente es la cultura social, que en este caso se convierte en cultura organizacional, que no es más que <el conjunto de patrones de conducta que caracterizan a una organización y la identifican respecto a otras, incluye un

¹ D, Kahn R. y Katz. Psicología Social de las Organizaciones. México: Trillas, 1989.

sistema de valores que permiten su funcionamiento así como el desenvolvimiento adecuado a cada uno de sus miembros y del colectivo>.

De acuerdo a las definiciones anteriores los valores constituyen los cimientos de la cultura organizacional los cuales proporcionan sentido de dirección común para todos los miembros y establecen directrices para el compromiso diario, inspirando la razón de ser de cada institución, evidenciándose en la misión y visión de la organización.

Una misión de la organización es definir claramente sus valores, logrando que cada miembro adopte estos como suyos, ya que esos se difunden marcando la cultura de cada empresa, marcando el comportamiento de los colaboradores y orientando a sus decisiones (Andrade 1995), y a partir de esta dinámica se crean metas compartidas, es decir organización – colaborador o bien metas distanciadas en la cual no hay concordancia una con otra.

Partiremos del punto de vista ético, tocaremos un poco de historia, para luego abordarlo con los valores organizacionales.

Y, en base a todo lo expuesto surgen las siguientes preguntas de investigación:

¿Qué valores predominan entre los colaboradores de EEGSA? ¿Qué factores de personalidad predominan entre los colaboradores de EEGSA? ¿Cuál es la relación existente entre los factores de personalidad y los valores organizacionales dentro de la corporación de EEGSA? que permitieron a través de los objetivos realizados tener como resultado un estudio descriptivo que tiene por objeto exponer los resultados sobre factores de personalidad y valores dentro de Empresa Eléctrica de Guatemala, S.A. la correlación relevante para la cultura organizacional. Para esto se tomó como muestra los jefes de las diferentes unidades de la empresa en plantilla marzo 2014.

1.1.2 MARCO TEÓRICO

1.1.2.1 Antecedentes

Como lo mencionaremos más adelante, el estudio de los valores nos parece a nosotros fundamental, más si va alineado a los valores de una organización, por lo que para nosotros el estudio de los factores de personalidad y los valores se volvió interesante en este estudio. Como referencia para la elaboración de la investigación se analizó la investigación de Rigoberto Herrera Qúan con título de investigación «Efectividad de un programa de divulgación para aumentar la identificación con los valores organizacionales en el área de recursos humanos de una entidad financiera». Publicada en el año 2011 y realizada en la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala.

Esta es un único estudio en el que pudimos basarnos para el presente estudio, el cual esperamos que sea cimiento para demás estudios en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala de ahora en adelante.

1.1.2.2 Ética

1.1.2.3 Historia de la Ética

“.. Antes de Grecia no existe, en el rigor de los términos, la ética...”²

Desde un punto de vista etimológico, Ética, proviene de la raíz griega *ethos*, que significa uso, costumbre, y es considerado como una disciplina filosófica desde que Aristóteles (382 – 322 a.C.) le confiere esta categoría. Partiremos de esta época histórica para introducirnos a la ética y la moderna bioética. A través del tiempo se ha intentado obtener de la reflexión en cuanto a esta definición, la adecuada consideración de los conflictos o dilemas que serán objeto de un juicio moral. En la cultura occidental, se distinguen primariamente dos pilares o vertientes para fundamentar la ética, el religioso y el metafísico. Según el primero,

²Copleston, Frederick. Historia de la Filosofía Tomo I. s.l. : LIBER. pág. 455

no habría moral sin religión, la historia nos dice del esfuerzo por explicar los fenómenos naturales en forma racional, realizada por Thales, Anaximandro y Anaxímenes, habitantes de Mileto durante la época de Grecia. Luego, los filósofos atenienses cambian su atención desde la naturaleza o mundo exterior hacia sí mismos, dando origen a la antropología.

Es Sócrates (469 a.C.), entonces en su búsqueda del bien, el iniciador de la investigación del hombre como sujeto moral. Representa, junto con Platón y Aristóteles, la cúspide del pensamiento ético y filosófico.

En el mundo romano, el termino correspondiente mos, mores, tiene el mismo significado: uso, hábito, costumbre, utilizando tanto como sustantivo la moral, como adjetivo, moral, que califica de buena una acción.

La ética forma parte, junto con la Teología Moral, de las llamadas ciencias de los valores. Las cuales nos dan teorías sobre actos morales y el ideal, del deber ser. A pesar de la similitud de ambos términos, en el área filosófica se aplica más bien el término moral a aquellos actos humanos que se califican como buenos, apegados a las normas, de acuerdo a los juicios de valor. La ética de los griegos es naturalista, ya que considera moral lo que se ajusta al orden natural; evidenciando especialmente en la filosofía estoica que ejerce influencia en la cultura occidental, sobre todo después del cristianismo, el cual marca una revolución en la ética, al introducir una concepción religiosa de lo bueno, esta ha persistido durante siglos, con diferentes evoluciones, siendo sus máximos pensadores muy influenciados por la filosofía griega, de los que podemos mencionar a San Agustín, Tomas de Aquino, Calvino, entre otros. Son los filósofos estoicos los que desarrollan la teoría de la existencia en el hombre de una conciencia moral innata, anterior a los mandatos de la religión y la difunden como «ley natural», identificando sus exigencias con las de la divina razón.

Esta fundamentación de la ética, que es asumida por los padres de la Iglesia, predomina durante la Edad media y alcanza su máximo desarrollo con la Escolástica de Santo Tomás (s. XIII). La ética acompaña al hombre desde sus

primeros momentos sobre la tierra y a la medicina con un carácter preferencial, no solo por la concepción griega de la virtud como armonía con la naturaleza y de la salud como equilibrio o belleza; por lo que la moral toma como modelo a la medicina, también lo denomina como un arte, el cual involucra a seres humanos en sus decisiones, así, Hipócrates y Galeno recorren este camino posterior al Renacimiento que el orden natural comienza a diferenciarse en orden físico y orden moral.

Podemos mencionar también la contribución de Hume, Kant, Hobbes, a la consolidación de esta diferenciación en consecuencia, de la fundamentación epistemológica de la filosofía, y por tanto de la ética, introduciendo las llamadas éticas seculares, dando mayor importancia a la sociedad organizada y al poder político. Es importante también mencionar a Adam Smith (durante e siglo XVIII), autor de la teoría económica del laissez-faire, en su teoría de los sentimientos morales, identificando lo bueno con aquello que produce sentimientos de satisfacción y lo malo con lo que provoca dolor.

El utilitarismo, que es más conocida como la doctrina ética y política, formulada por Jeremy Bentham hacia finales del siglo XVIII, posteriormente asentada por el filósofo británico James Mill y su hijo John Stuart Mill, con la introducción a los principios de la moral y la legislación (1789), quien pronuncia que las acciones humanas están motivadas por un deseo de obtener placer y evitar el sufrimiento.

La filosofía del derecho (1821) el filósofo alemán Georg Wilhelm Friedrich Hegel quien acepta el imperativo categórico de Kant, pero lo enmarca en una “teoría universal evolutiva, en donde la historia está contemplada como una serie de etapas encaminadas a la manifestación de una realidad fundamental que es tanto espiritual como racional”³. La moral, según Hegel, no es el resultado de un contrato social, sino un crecimiento natural que surge en la familia y culmina, en un plano histórico y político, en el estado prusiano de su tiempo. A lo cual Kierkegaard (1843) quien manifiesta su preocupación ética, el problema de la elección, su énfasis en la necesidad de elección tuvo influencia en algunos

³ Copleston, Frederick. Historia de la Filosofía Tomo I. s.l. : LIBER. pág. 455

filósofos relacionados con el movimiento conocido como existencialismo, tanto con filósofos críticos, cristianos y judíos.

El desarrollo científico también afectó a la ética, después de Newton, la teoría de la evolución de Darwin, algunas veces denominada ética evolutiva, término aportado por el filósofo británico Herber Spencer, quien cita que la moral es sólo el resultado de algunos hábitos adquiridos por la humanidad a lo largo de la evolución. Los antropólogos aplicaron los principios evolutivos al estudio de las sociedades y culturas humanas, entre los conceptos éticos basados en un enfoque antropológico resaltan los del antropólogo finlandés Edvard A. Westermarck en *Relatividad Ética* (1932).

La ética moderna está muy influida por el psicoanálisis de Freud y las doctrinas conductistas basadas en los descubrimientos sobre estímulo- respuesta de Pávlov. Freud atribuye el problema del bien y del mal en cada individuo a la lucha entre el impulso del yo instintivo para satisfacer todos sus deseos y la necesidad del yo social de controlar o reprimir la mayoría de esos impulsos con el fin de que el individuo actúe dentro de la sociedad. A finales del siglo XIX y principios del XX, el filósofo y psicólogo estadounidense William James abordó algunos de los puntos centrales y caracterismos de Freud y Pávlov, quien es más conocido como el fundador del pragmatismo, define que el valor de las ideas está determinado por sus consecuencias, su contribución a la teoría ética descansa en su insistencia al valorar la importancia de las interrelaciones, tanto en las ideas como en otros fenómenos.

El filósofo Russell marca un cambio de rumbo en el pensamiento ético, muy crítico con la moral convencional, indicó la idea de que los juicios morales expresan deseos individuales o hábitos aceptados. Varios filósofos del siglo XX han asumido teorías del existencialismo, y se han interesado por el problema de la elección ética individual, lanzada primeramente por Kierkegaard y Nietzsche, algunos es en un ámbito más religioso como Martin Buber, Karl Jaspers, entre otros.

Algunos que no siguieron estas líneas tradicionales como el filósofo alemán Martin Heidegger, quien sostiene que los seres humanos se hallan solos en el universo y tienen que adoptar y asumir decisiones éticas en la conciencia constante de la muerte, Jean – Paul Sartre razona su agnosticismo, pero resalta la conciencia de la muerte.

Otro filósofos modernos, como el estadounidense John Dewey, quien se interesó por el pensamiento ético desde el punto de vista del instrumentalismo, considerando el bien como aquello que ha sido elegido después de reflexionar tanto sobre el medio como sobre las probables consecuencias de lleva a cabo ese acto considerado bueno o un bien. De ahí aparece los filósofos como Moore, quien plantea los principios éticos son definibles, algunos no estuvieron de acuerdo con sus planteamientos, por lo que se definió a Moore como intuicionista, naturalistas e intuicionistas consideran los enunciados éticos como descriptivos del mundo, o sea, verdadero o falso. Los filósofos que difieren de esta posición pertenecen a una tercera escuela, no cognitiva, donde la ética no presenta una forma de conocimiento y el lenguaje ético no es descriptivo, como lo define el empirismo o positivismo lógico, que cuestiona la validez de los planteamientos éticos que están comparados con enunciados de hecho o de lógica. Algunos empiristas lógicos afirman que los enunciados éticos solo tienen significado emocional o persuasivo. Por lo que tenemos algunos enfoques teóricos que nos ayudan a aclarar temas desde punto de vista de la ética.

1.1.2.4 Enfoques teóricos

1.1.2.4.1 La ética como parte de la filosofía

El término «razón suficiente» en la acepción que Hegel le confiere siguiendo los criterios de Leibniz, que literalmente dice como fundamento que comprende “no sólo las puras causas, sino las causas finales... el fundamento teológico es una propiedad del concepto y la mediación por medio de él, que es la

razón”⁴. El concepto de fin confiere a lo inmediato —en este caso la moralidad— la razón suficiente.

La tarea de la ética consiste en esclarecer la razón suficiente de la moralidad, es decir, su fundamento a la luz de los fines, es necesaria la intervención y su estudio a través de la filosofía. Aceptando la distinción kantiana entre el concepto de escuela y el «concepto cósmico» de la filosofía, asumiendo el último concepto: la filosofía como “ciencia de la relación que tiene todo conocimiento con los fines esenciales de la razón humana (teleología rationishumanae)”⁵.

La filosofía se presenta como el esfuerzo conceptual dirigido a esclarecer cuáles son los fines auténticamente racionales para las acciones humanas, y la ética trata de determinar las categorías necesarias para concebir el deber en relación con los fines auténticamente racionales del hombre: es decir, trata de determinar la verdad del deber ser por medio de conceptos.

Hegel, considera que las ideas de lo verdadero y lo bueno son lados del sistema total teórico-práctico, es decir la Idea absoluta. Y precisamente el sistema mismo constituye el medio adecuado para esclarecer la verdad de los enunciados de los saberes teórico y práctico.

1.1.2.4.2. Una Ética Filosófica

Que la ética forma una parte fundamental de la filosofía parece no ser puesto actualmente en duda, explícitamente. Que la ética no puede cumplir su tarea sino como parte de la filosofía, es afirmación menos explícita, puesto que se trata de un supuesto implícito.

Sin embargo, algunas experiencias escritas y orales incitan a dudar razonablemente de que exista clara conciencia acerca de la necesidad de insertar la reflexión ética en el ámbito filosófico. Por ello, trataré de presentar los rasgos fundamentales de una concepción de la ética que pretende constituir un modo racionalmente adecuado para resolver las cuestiones que a la ética se plantean.

⁴ Hegel, Ciencia de la lógica, Buenos Aires, 1974 (3.a ed.), p. 393

⁵ Cortina, Adela. Ética Mínima. Madrid: TECNOS, S.A., 2000. pág. 156

1.1.2.4.3. El ámbito de la ética

Se entiende por ética, siguiendo la caracterización presentada por Aristóteles que anteriormente mencionamos y que se ve expresado en el Libro VI de la Ética a Nicómaco, un saber de lo práctico. Frente al objeto de la ciencia, consistente en aquello «que no puede ser de otra manera», el saber práctico cae sobre cosas que pueden ser; frente al objeto del arte —la producción— el saber práctico se presenta como disposición racional apropiada para la acción, para aquella acción que es fin en sí misma por su propia bondad.

Pero ya que a esta acción, como fin racional, también se debe tener en tanto que hombre, una definición más kantiana, “la filosofía moral... debe determinar las leyes... de la voluntad del hombre... como leyes según las cuales todo debe suceder”⁶. El término deber, expresa dos acepciones al mismo tiempo que es necesario recordar: primero, al menos una parte del lenguaje práctico, utilizará expresiones prescriptivas; pero, sobre todo, indica que la realidad humana no se reduce a la teórica monotonía de lo que es, sino que se muestra verdaderamente humana cuando exige, a pesar de la experiencia, que algo debe ser.

La ética tiene, pues, por objeto el deber que se refiere a las acciones buenas que se expresa en los juicios denominados morales.

1.1.2.4.4 El objetivo de la ética: la concepción de la moralidad

La reflexión ética constituye un metalenguaje filosófico con respecto al lenguaje moral y, por tanto, no pretende aumentar el número de las prescripciones morales; En palabras de Lorenzen, nos encontramos con que ya hemos aceptado algunas normas morales. La cuestión es ahora: ¿por qué las aceptamos? “Es, por tanto, con esta pregunta con la que empieza la filosofía moral, y empieza, en consecuencia, como ética normativa”⁷.

La cuestión ética no es de modo inmediato ¿qué debo hacer?, sino ¿por qué debo? La cuestión ética consiste en hacer concebible la moralidad, en tomar conciencia de la racionalidad que hay ya en el obrar, en acoger especulativamente

⁶Cortina, Adela. Ética Mínima. Madrid: TECNOS, S.A., 2000. pág. 156.

⁷Cortina, Adela. Op. Cit, 2000. pág. 200.

en conceptos lo que hay de saber en lo práctico. La ética trata de esclarecer si es acorde a la racionalidad humana atenerse a la obligación universal expresada en los juicios morales, respondiendo a la pregunta de Warnock: “Querría ahora preguntarme si hay algún sentido, y en ese caso cuál, en el que un ser racional se halle obligado —en tanto que racional— a aceptar principios morales o a reconocerlos y ponerlos en práctica a través de sus juicios y sus actos... ¿Podría un ser semejante rechazar la moralidad sin merma de su racionalidad?”...⁸.

1.1.2.4.5 El objeto de la ética: la forma de la moralidad

Precisamente porque la tarea de la ética consiste en esclarecer el fundamento por el que los juicios morales se presentan con pretensiones de necesidad y universalidad, su objeto se apoya en la forma de la moralidad. No es su objetivo introducir nuevos contenidos morales, sino dar a conocer el procedimiento lógico que permita discernir cuándo un contenido conviene a la forma moral.

Discernir la forma en virtud de la cual un contenido deviene moral, es problema de la ética. Justificar racionalmente las pretensiones formales de la moralidad, mediante juicios que sólo la realidad moral descubre, es la tarea que confiere a la ética un lugar entre los saberes como saber autónomo. En conclusión, el objetivo de la ética está en “hallar, si la hay, una razón suficiente de la forma moral. Si tal razón debe ser expresada mediante un juicio con contenido, el contenido será ético y canónico, no moral y prescriptivo”.⁹

1.1.2.4.6 Ética como filosofía moral

Es cierto que la ética se distingue de la moral, en principio, por no atenerse a una imagen de hombre determinada, aceptada como ideal por un grupo concreto; pero también es cierto que el paso de la moral a la ética no supone transitar de una moral determinada a un eclecticismo, a una serie de modelos

⁸ **G.J. Warnock**, *The Object of Morality*, Londres, 1971, p. 152.

⁹ **J. L. Aranguren** introduce entre «moral como estructura» y «moral como contenido» puede considerarse como vertiente antropológica de la visión lógico trascendental kantiana. Vid. J. L. Aranguren, *Ética*, parte I, cap. VII; D. Gracia, *Fundamentos de bioética*, Madrid, 1991, pp. 366 ss.

antropológicos; ni tampoco pasar hegelianamente a la moral ya expresada en las instituciones: la ética no es una moral institucional. Por el contrario, el tránsito de la moral a la ética implica un cambio de nivel reflexivo, el paso de una reflexión que dirige la acción de modo inmediato a una reflexión filosófica, que sólo de forma mediata puede orientar el obrar; puede y debe hacerlo. La ética, como teoría filosófica de la acción, tiene una tarea específica que cumplir.

En primer lugar, la ética tiene que enfrentarse con un hecho peculiar e irreductible a otros: el hecho de que nuestro mundo humano resulte incomprensible si eliminamos esa dimensión a la que llamamos moral. Este puede expresarse a través de normas, acciones, valores, preferencias o estructuras, pero lo bien cierto es que suprimir o reducir la moral a otros fenómenos supone mutilar la comprensión de la realidad humana. Y no será porque filósofos y científicos de todos los tiempos y colores no hayan intentado empecinadamente dar cuenta de lo moral desde la biología, la psicología, la sociología o la economía; cualquier ciencia que empieza a cobrar un cierto prestigio pretende absorber en sus métodos el hecho de la moralidad. Sin embargo, los reiterados fracasos de tales intentos vienen dando fe de que lo moral no se da por vencida,

La ética, a diferencia de la moral, tiene que ocuparse de lo moral en un ámbito específico, sin limitarse a una moral determinada. “Frente a las ciencias empírico-analíticas, e incluso frente a las ciencias comprensivas que repudian todo criterio de validez, tiene que dar razón filosófica de la moral: como reflexión filosófica se ve obligada a justificar teóricamente por qué hay moral y debe haberla, o bien a confesar que no hay razón alguna para que la haya” ¹⁰. Es importante ese primer momento que trata de detectar los caracteres específicos del fenómeno universal de la moralidad, este segundo momento de sereno distanciamiento y elaboración filosófica se sitúa en el ámbito de los argumentos que pueden ser universalmente aceptados. Obviamente, nadie pretende que estos

¹⁰ «Hermenéutica y racionalidad según las concepciones de Gadamer, Apel y Habermas», **A. Cortina**, «La hermenéutica crítica en Apel y Habermas», Estudios filosóficos. XXXIV/95 (1985), pp. 83-114; J. Conill, El crepúsculo de la metafísica, Barcelona, 1988, caps. 6, 7 y 12; El enigma del animal fantástico, Madrid, 1991, cap. 4.

argumentos se manejen, en la vida cotidiana, como moneda corriente para influir en las decisiones diarias: en el mundo de la vida son las preferencias, las tradiciones, los modelos que inspiran confianza o las instituciones fácticas quienes mueven la actuación humana, y sólo en algunas ocasiones una reflexión explícitamente argumentada dirige el obrar. En este punto es importante mencionar lo que nos dice J. L. Aranguren quien establece entre «moral vivida» y «moral pensada». “En la moral vivida cabría discernir una estructura moral y unos contenidos morales; mientras que la moral pensada reflexionaría sobre ambos”.¹¹

El quehacer ético consiste, pues, a mi juicio, en acoger el mundo moral en su especificidad y en dar reflexivamente razón de él, con objeto de que los hombres crezcan en saber acerca de sí mismos, y, por tanto, en libertad. Semejante tarea no tiene una incidencia inmediata en la vida cotidiana pero sí ese poder esclarecedor, propio de la filosofía, que es irremplazable en el camino hacia la libertad.

Sin embargo —y aquí radica el mayor problema—, para hallarla en un quehacer semejante, se requiere una peculiar vocación, con la que no siempre cuenta quien oficia de ético.

1.1-2.4.7 Ética como vocación

El quehacer ético se sustenta sobre dos pilares, sin los cuales su objetivo no se cumpliría: el interés moral y la fe en la misión de la filosofía. El ético vocacionado es el hombre al que verdaderamente preocupa el bien de los hombres y que confía en que la reflexión filosófica puede contribuir esencialmente a conseguirlo. Sin un vivo interés por los hombres y sin fe en el quehacer filosófico, el ético profesional es cualquier cosa menos un ético vocacionado y abandona sin escrúpulo la misión que sólo a la ética está encomendada. O bien, ignorando lo que concibe la filosofía, se limita a comunicar sus convicciones

¹¹vid. *Ética*, Madrid, 1968, pp. 71 ss.. El papel conferido **por J. Habermas** en los últimos tiempos al mundo de la vida está llevando a K. O. Apel podría tener el intento habermasiano de fundamentar normativamente una teoría crítica de la sociedad. Vid. K. O. Apel, «Normative Begründung der "kritischenTheorie"», Frankfurt, 1998, pp. 649-700.

morales, con lo cual detiene la posibilidad de alcanzar niveles más universalmente compartibles y fundamentados; o bien, por desinterés, se contenta con justificaciones de lo moral, que entre comillas, se hace incapaz de dar razón de la conciencia moral alcanzada en un determinado momento. En este sentido y momento, es importante conceder a Kant y a la Escuela de Francfort, y sus últimos representantes, “que la razón no es neutral, que en cada escenario del saber se pone en acción un interés objetivo, sin el cual la meta no se podría alcanzar”¹². Quien no ingresa al conjunto de los científicos movido —al menos— por el interés en la verdad, sino sólo por motivos subjetivos, renuncia a seguir la lógica de la ciencia; el ético al que no preocupa el bien de los hombres renuncia a descubrir la lógica de la acción. Ciertamente, es posible entrar en el mundo ético movido por asuntos meramente subjetivos, tales como la necesidad, la oportunidad de la situación, el afán de prestigio o la casualidad; pero, si únicamente estos objetivos nos impulsan a la reflexión, es imposible que el presunto filósofo dé razón de la realidad moral, desentrañe la lógica de la acción.

Tampoco se puede olvidar la insatisfacción en que el cientificismo y el positivismo de todos los tiempos han sumido a la razón práctica. Con su insuficiencia han venido a demostrar que el mundo moral no es el de lo irracional, sino que tiene su lógica peculiar; pero, para descubrirla, no bastan la razón formal ni la razón científico-técnica, porque se precisa una razón plenamente humana, que sólo puede ser interesada y sentimental. “Sólo una razón compasiva o compadeciente, puesta en pie por la vivencia del sufrimiento, espoleada por el ansia de felicidad, asombrada por el absurdo de la injusticia, tiene fuerza suficiente para desentrañar la lógica que corre por las venas de este misterioso ámbito, sin contentarse con cualquier aparente justificación”¹³. La razón moralmente desinteresada se cansa pronto en sus esfuerzos investigadores y cualquier solución le parece satisfactoria con tal de que se encuentre en la línea del interés subjetivo por el que se ha puesto en marcha. Esto trata de explicar, que

¹² Cortina, Adela. *Ética Mínima*. Madrid: TECNOS, S.A., 2000. pág. 156.

¹³ Kant, Salamanca, 1981; «Dignidad y no precio. Más allá del economicismo», en E. Guisan (comp.), *Esplendor y miseria de la ética kantiana*, Barcelona, 1988, pp. 140-166.

propuestas tan injustas con la realidad moral de nuestro tiempo como el escepticismo y el relativismo extremos, el emotivismo, el silencio ético, el realismo conformista o los reduccionismos, hayan podido formularse y defenderse, al parecer, en serio.

A mi juicio, y a pesar de todas las heterogeneidades, a pesar del tan loado «derecho a la diferencia», existe una base moral común a la que nuestro momento histórico no está dispuesto a renunciar en modo alguno y que, a su vez, justifica el deber de respetar las diferencias. A la altura de nuestro tiempo, la base de la cultura que se va extendiendo de forma imparable, hasta el punto de poder considerarse como sustento universal para legitimar y deslegitimar instituciones nacionales e internacionales, es el reconocimiento de la dignidad del hombre y sus derechos; el techo de cualquier argumentación práctica continúa siendo aquella afirmación kantiana de que:

“El hombre, y en general todo ser racional, existe como fin en sí mismo, no sólo como medio para usos cualesquiera de esta o aquella voluntad; debe en todas sus acciones, no sólo las dirigidas a sí mismo, sino las dirigidas a los demás seres racionales, ser considerado siempre al mismo tiempo como fin”¹⁴

Aun cuando las conculcaciones de los derechos humanos sean continuas, y a pesar de que los discursos justificadores de las mismas rezumen en la mayor parte de los casos un innegable cinismo estratégico, lo cierto es que, hoy por hoy, la premisa irrebalsable de cualquier razonamiento en torno a derechos y deberes es el reconocimiento de la dignidad de la persona.

Frente a una realidad moral semejante (la realidad moral sólo puede medirse por la conciencia alcanzada por la humanidad) quedan pobres y cortas las justificaciones de cualquier razón desinteresada en el derecho al bien de los hombres concretos. El escepticismo o relativismo, tan aristócratas e ingeniosos aparentemente, resultan en verdad insostenibles en la vida cotidiana, porque

¹⁴ I. Kant, *Grundlegung*, IV, p. 428. Es interesante destacar el hecho de que dos éticos no muy cercanos entre sí, como J- Muguerza y A. Heller, coincidan en proponer como tope de todo diálogo posible la defensa del hombre como fin en sí mismo, en la línea de Kant.

nadie puede actuar creyendo realmente que no existen unas opciones preferibles a otras, o que la maldad del asesinato y la tortura dependen de las diferentes culturas. El escepticismo y el relativismo, llevados al extremo, son las típicas posiciones de salón, abstractas, construidas de espaldas a la acción real; en su versión moderada intentan un mayor acoplamiento a la realidad moral, pero no alcanzan la altura mínima requerida —la del reconocimiento de los derechos humanos— que constituye un rotundomentís a toda pretensión escéptica y relativista seria.

Por su parte, el emotivismo destaca con todo mérito el papel de la sensibilidad en el mundo moral frente al intelectualismo y al excesivo racionalismo que ha dominado en corrientes éticas de gran audiencia. Pero no justifica el respeto al lejano, a aquél del que nada nos dicen las emociones individuales, ni aclara cómo actuar frente a quienes nos provocan un auténtico rechazo. Aún más se complica la cuestión si, aceptando como única guía la sensibilidad, pretendemos identificar el bien con la belleza, porque cabe preguntar si está al alcance de todos los hombres jugar a lo estético. Mientras un solo hombre muera de hambre o se angustie ante la amenaza de la tortura; mientras la incertidumbre del parado o el riesgo de una guerra nuclear sigan gritando al sistema sobre su injusticia; “mientras la realización de los derechos de los hombres esté tan lejos de la proclamación de su concepto, resulta éticamente imposible —si no éticamente cínico”¹⁵, siguiendo a Dussel— no sólo callar, sino también jugar a lo bello.

1.1.2.4.8 La filosofía como sistema

Si la filosofía se propone el descubrimiento de la verdad, son insuficientes, por unilaterales, los métodos psicologistas, economicistas e historicistas. La pregunta por el origen y el sentido de las expresiones no es la pregunta filosófica. Esclarecido el origen, interpretado el sentido, todavía la cuestión filosófica no ha sido formulada: la cuestión de la razón suficiente, a la que sólo puede responder el método sistemático.

¹⁵ Cortina, Adela. Ética Mínima. Madrid: TECNOS, S.A., 2000. pág. 156.

Precisamos, pues, construir un sistema que contenga —en lenguaje kantiano— las condiciones de posibilidad del conocimiento teórico y práctico; o bien, en lenguaje más preciso, un sistema lógico que contenga las condiciones de coherencia en que puede ser encuadrado racionalmente cualquier conocimiento. Sistema, siguiendo la línea hegeliana, no significa sino que lo particular sólo se entiende mediante su relación con el todo: la determinación de la verdad de un enunciado sólo es posible en un sistema de relaciones.

De ahí que conciba como misión más eficaz de la filosofía la construcción de un sistema lógico-trascendental, que señale los distintos niveles lógicos del saber, la constelación categorial necesaria para comprender cada uno de ellos, el método y criterios de veración adecuados, y las relaciones lógicas existentes entre los distintos niveles.

Sólo así es posible establecer, no sólo la verdad de los enunciados teóricos y prácticos, sino las condiciones para la argumentación y la preferencia racional entre sistemas. Hay métodos éticos, como los mencionados en el dialogo y la comunicación que necesitamos aclarar por medio de la ética.

1.1.2.5. Métodos Éticos (Dialogo y Comunicación)

El método trascendental, desde su descubrimiento por Kant, ha tenido diversas formas. De entre ellas, se encuentran las siguientes como posibles caminos para una ética que pretenda fundamentar la moralidad.

1. La Ética Dialógica, que, iniciada por el Socialismo Lógico de Peirce, y continuada por J. Habermas, KO. Apel y la Escuela de Erlangen, tiene como punto de partida la “Argumentación”¹⁶.

La condición de posibilidad de tal hecho no puede ser únicamente la Lógica Trascendental sino la Semántica Trascendental, en el caso de Peirce, o la Pragmática Trascendental, en los casos de Habermas y Apel. Ambas incluyen implícitamente los siguientes supuestos:

¹⁶ Cortina, Adela. Op. Cit. pág. 115.

- a. Quienes argumentan hacen una opción por la verdad, lo cual significa que el punto de partida —la argumentación— es imposible sin una opción moral: es imposible una lógica sin ética
- b. Que esta opción sólo resulta coherente si quienes optan por la verdad postulan prácticamente la existencia de una comunidad ideal de argumentación, en la que la comprensión entre los interlocutores será total
- c. De este postulado se deriva un punto crucial: promocionar la realización de la comunidad ideal de argumentación en la comunidad real. De ahí el Principio Moral de la Transubjetividad expuesto por Apel, recogiendo las aportaciones de los distintos representantes de esta ética y concluye en: “Que todas las necesidades de los hombres, como pretensiones virtuales, han de hacerse peticiones de la comunidad de comunicación, peticiones que se armonicen con las necesidades de los restantes por medio de la argumentación”¹⁷.

El uso que del método trascendental hacen las éticas dialógicas uso para una fundamentación de la moralidad, pretende recoger los logros obtenidos por los análisis y el desarrollo de la dimensión social, de que parecía adolecer la solución kantiana. El verdadero progreso de esta línea de fundamentación consiste en haber incorporado la dimensión pragmática del lenguaje, porque el postulado social-práctico de una comunidad ideal, que debe ser prácticamente realizada, no es un hallazgo contemporáneo. Las éticas dialógico- trascendentales coinciden en proponer, como idea regulativa, una comunidad ideal, el cual es un concepto racional. “En esta ética dialógica y sus extremos también hace aportes claros Adela Cortina y J. Conill”.¹⁸

¹⁷ **K.O. Apel**, *Transformation der Philosophie*, Frankfurt, 1973, Bd. 2, (hay trad. cast. de A. Cortina, J. Conill y J. Chamorro, Madrid, 1985). p. 425

¹⁸ **Fue Kant** quien esbozó estas nociones y K. O. Apel precisa el carácter «utópico» de la ética discursiva en *Estudios éticos*, Barcelona, 1986, pp. 175-219- A. Cortina y J. Conill, «Pragmática Trascendental», en M. Dascal (ed.), *Filosofía del lenguaje II. Pragmática*, Madrid, 1999, pp. 137-166.

2. La Lógica Trascendental, en su vertiente práctica, es —en tanto que lógica— “intenta ofrecer los conceptos precisos para percibir el único hecho práctico, que se expresa de modo inmediato en la forma de los juicios morales”¹⁹. Sólo el hallazgo de los conceptos adecuados para comprender el hecho da razón suficiente sobre la forma moral.

Pero —y aquí la confusión en que inveteradamente se ha caído con respecto a la ética kantiana— que el objeto de la ética sea la forma de la moralidad, que la ética no tenga por objetivo dar prescripciones morales, no implica que los conceptos mediante los cuales concibe su objeto formen juicios carentes de contenido. El objeto de la ética es la forma, pero la ética no es formal.

De ahí que la Lógica Trascendental exprese la razón suficiente de la forma moral mediante un juicio material: “El hombre, y en general todo ser racional, existe como fin en sí mismo”²⁰

Con respecto a este juicio material podemos decir:

1. que es un juicio ético y no moral;
2. que es juicio de es canónico y no de «debe» prescriptivo;
3. que es el canon de conducta para cuantos quieran ser fieles a su propia humanidad, porque consiste en una afirmación de realidad, conocida únicamente por vía moral: la afirmación de la existencia de un valor absoluto, de la que se desprende la prescripción racional del respeto necesario ante tal valor; la renuncia a obedecer el mandato implica la incoherencia de la conducta de quien obra.
4. que es fundamento teleológico en cuanto incluye el concepto de fin como categoría fundamental de la ética para la concepción de la moralidad. Pero, y aquí la especificidad del Idealismo, que tal fin no es aquél al que todo tiende naturalmente: un fin al que naturalmente se tiende no es elegible, por tanto, no es un fin moral. El gran avance idealista consiste en presentar

¹⁹ Cortina, Adela. *Ética Mínima*. Madrid: TECNOS, S.A., 2000. pág. 200.

²⁰ Brandt, R. *Teoría Ética*. Madrid : Alianza Universidad, 1982. pág. 355

como razón suficiente de la moralidad un fin que es específicamente moral, por cuanto puede ser elegido.

Sin embargo, los conceptos lógico-trascendentales ofrecidos para concebir la moralidad no han logrado la precisión requerida, ni el enlace establecido entre ellos es adecuado para dar razón suficiente de la moralidad. Prueba de ello es la propia confesión kantiana acerca de la inconcebibilidad de “la necesidad práctica incondicionada del imperativo moral”²¹.

3. Si el faktumrationis (ciencia y saber de la moral) de la libertad, “expresado en leyes morales, hecho de la moralidad: el hecho de la existencia del discurso moral”²².

Atendiendo a las tres dimensiones, es indudable la facticidad de un lenguaje al que denominamos «moral» en virtud de caracteres específicos. Una investigación trascendental sobre las condiciones de posibilidad de tal lenguaje recorrería las siguientes fases:

- a. análisis del uso lógico de las expresiones y juicios a los que se denominan morales, extrayendo sus caracteres específicos;
- b. intento de esclarecer tales características mediante categorías de disciplinas no-éticas;
- c. si estas categorías son suficientes, entonces no es necesario un saber denominado «ética»; si no lo son, la ética es disciplina autónoma, porque precisa una constelación de categorías propias;
- d. determinación de las categorías éticas (bien, fin, felicidad, libertad, deber, persona...), necesarias para concebir las características del lenguaje moral;
- e. la fase última es la más delicada, pues trata de establecer el fundamento de la moralidad, introduciendo entre las categorías la relación lógica que justifique racionalmente el punto de partida que haga veraz la moralidad.

²¹ **Grundlegung**, IV, p. 463.. Vid. A. Cortina, Estudio preliminar a I. Kant, La Metafísica de las Costumbres, trad. cast. de A. Cortina y J. Conill, Madrid, 1989, pp. LXXX-LXXXVI.

²² **P., Waldo Romo**. Teología y Vida. 1-2, Chile : Scielo, 2001, Vol. 42.

El procedimiento es kantiano, por cuanto pretende fundamentar trascendentalmente un dato. Pero, en la línea de Hegel, identifica método y sistema, ya que, “el resultado del proceso metódico es el sistema mismo de categorías que señala la coherencia de cualquier sistema moral, que proporciona la relación lógico-práctica verdadera”²³.

Algunos momentos en la historia también son importantes considerar ya que marcaron las fundamentaciones teóricas de la ética.

1.1.2.6 “La Bioética a raíz de la Segunda Guerra Mundial”²⁴

La bioética no sólo trata las cuestiones morales en el ámbito de la biomedicina, sino que además incluye:

- Cuestiones epistemológicas: modelos explicativos sobre la conducta humana, metáforas y modelos sobre el papel de los genes, etc.
- Cuestiones ontológicas (estatuto de lo humano al comienzo y al final de la vida; estado vegetativo persistente; relación entre la dotación genética y la identidad del individuo, etc.).

La bioética se desarrolla en el contexto de una sociedad pluralista, ajena a los grandes relatos unificadores de tipo religioso o ideológico. Por lo tanto, la bioética es una ética civil que se sustenta en la racionalidad humana secularizada, capaz de ser compartida por todos, en un terreno filosófico neutro. Como dice Marciano Vidal más allá de un ordenamiento jurídico y deontológico, y más acá de las convicciones religiosas.

- Es una ética laica, racional, que formula la dimensión moral de la vida humana en cuanto ésta tiene de repercusión para la convivencia ciudadana en general. Pero con la consciencia de las limitaciones de la razón, es decir, evitando el racionalismo ingenuo.

²³ Cortina, Adela. Ética Mínima. Madrid: TECNOS, S.A., 2000. pág. 200.

²⁴ Goikoetxea, M.J. Introducción a la bioética. Bilbao : Universidad de Deusto, 1999. pág. 400

- Es una ética pluralista: acepta la diversidad de enfoques, desde los que se intenta construir un acuerdo moral en una unidad superior.
- Es una ética mínima (Adela Cortina), es decir, el mínimo común denominador moral de una sociedad pluralista, que garantiza al mismo tiempo la diversidad de proyectos humanos (culturales, religiosos, etc.). En esta línea se situarían igualmente los intentos del teólogo Hans Küng de una Ética Mundial por medio del diálogo de las distintas religiones, que pudiera llegar a unos acuerdos sobre valores y fines vinculantes. En cuanto ética mínima, no puede aspirar a ser totalizadora, y por lo tanto no se identifica con la visión de ninguna religión, que plantea cosmovisiones opcionales. En cuanto ética común, sus contenidos no pueden depender de simples preferencias personales, sino que reflejarían cierto grado de consenso social derivado de la racionalidad.
- Sus contenidos se van descubriendo tras evaluación y discusión crítica, por sucesivas convergencias surgidas de la común racionalidad humana. Se trata, pues, de una ética dinámica y enraizada en la historia, que acepta moverse provisionalmente en la duda y en la perplejidad, pero que avanza hacia niveles cada vez mayores de búsqueda del bien y de la justicia para toda la humanidad, contrastando sus conclusiones continuamente con la realidad de cada momento y de cada cultura.

La actual bioética pretende ser universal, alejada de los puros convencionalismos o preferencias personales, consciente de las limitaciones de la razón humana y atenta a los contextos culturales concretos.

Algunos precedentes históricos que dan lugar a la bioética, podemos mencionar tres de los más importantes.

1) El juramento hipocrático (desde el s. IV a.C.). Propone el paradigma médico vigente hasta hoy: el médico actuará siempre en beneficio del paciente (principio de beneficencia y de no maleficencia).

2) La ética médica de inspiración cristiana (prácticamente la única fuente de principios éticos hasta mediados del s. XIX, en que aparecen los códigos de ética médica inspirados en el de T. Percival, en Inglaterra). Muchas reglas importantes de actuación práctica en ética médica son deudoras de esta fuente: principios de doble efecto, principio de totalidad, principio de respeto absoluto e incondicional por la vida humana.

3) La reflexión llevada a cabo a partir de la II Guerra Mundial, al tener conocimiento de los crímenes nazis, que desembocó en la formulación de los códigos: “de derechos humanos (ONU, 1948), y los códigos de deontología médica”.²⁵

También uniremos los conceptos de ética con la psicología, explicaremos los puntos de referencias básicos en este tema.

1.1.2.7 Los puntos de referencia básicos de la psicoética

Es frecuente que cuando se trata de los asuntos éticos exista una confusión entre lo que son: los juicios morales frente a determinados comportamientos humanos, las normas instrumentales, los principios universales, y los valores éticos. De ahí que sea necesario señalar los diferentes planos o componentes del discurso ético, para evitar ambigüedades y saber a lo que nos referimos, cada vez que intentamos hacer una argumentación ética:

1. **Los valores éticos** son aquellas formas de ser o de comportarse, que por configurar lo que el hombre aspira para su propia planificación y/o la del género humano, se vuelven objetos de su deseo más irrenunciable; el hombre los busca en toda circunstancia porque considera que sin ellos, se frustraría como tal; tiende hacia ellos sin que nadie se los imponga. Siendo muy diversos, no todos tienen la misma jerarquía y con frecuencia entran en conflicto entre sí, de ahí que haya que buscar formas eficaces para resolver tales dilemas. Para esto es imprescindible saber cuál es el Valor ético “último” o “máximo”, aquel valor innegociable y siempre merecedor de

²⁵ Nüremberg, 1946; Ginebra, 1948; Helsinki, 1962; etc.

ser alcanzado en cualquier circunstancia. Toda teoría ética tiene un valor ético supremo o último, que hace de referencia ineludible y sirve para juzgar y relativizar a todos los demás valores, como si fuese un patrón de medida. Existen muy diversas teorías éticas y no podemos señalar cual es el "valor ético máximo" para cada una de ellas. Baste con decir que entre las teorías éticas -para nosotros más convincentes- están las que globalmente pueden ser llamadas personalistas porque consideran que "el valor último o supremo es tomar a la persona humana siempre como fin y nunca como medio para otra cosa que no sea su propio perfeccionamiento como persona"²⁶. Dicho rápidamente, Persona es, para nosotros, todo individuo que pertenezca a la especie humana.

2. **Los principios morales.** Un principio ético es un imperativo categórico justificable por la razón humana como válido para todo tiempo y espacio. Son orientaciones o guías para que la razón humana pueda saber cómo se puede concretar el valor ético último: la dignidad de la persona humana. Afirmar que "toda persona debe ser respetada en su autonomía" es formular un Principio que concretiza, en el campo de las decisiones libres, lo que significa defender que la «Persona humana» es el valor supremo; y a su vez, hace de fundamento para la norma categorial de «no matar al inocente» o de «no mentir». Cuando se asienta el principio de que "toda persona es digna de respeto en su autonomía" se está diciendo que ése es un imperativo ético para todo hombre en cualquier circunstancia; no porque lo imponga la autoridad, sino porque la razón humana lo percibe como evidentemente válido en sí mismo. Considerar que una persona pueda no ser considerada digna de respeto parecería que es contradictorio con el valor libertad, que es tan esencial a la naturaleza humana. Podríamos enunciar tres principios morales fundamentales, que son: el de Autonomía, el de Beneficencia y el de Justicia, sobre los que luego abundaremos. Indudablemente, los principios éticos básicos son formales, es decir, su

²⁶ O.FRANÇA-TARRAGO, Introducción a la ética profesional. Montevideo: Ed.Ucudal, 1992

contenido es general: «debemos hacer el bien», «debemos respetar la libertad de los demás», «debemos ser justos», etc. Pero los principios no nos permiten saber cómo debemos practicarlos en una determinada circunstancia.

3. **Las normas morales** son aquellas prescripciones que establecen qué acciones de una cierta clase deben o no deben hacerse para concretar los Principios Éticos básicos en la realidad práctica. Las normas éticas pueden ser de carácter fundamental o de carácter particular. Creemos que en la práctica profesional hay tres normas éticas básicas en toda relación con los clientes: la de veracidad, de fidelidad a los acuerdos o promesas, y de confidencialidad, sobre las que más abajo abundaremos. También las normas son, en cierta manera, formales, pero su contenido es mucho mayor que el de los principios. En ese sentido el deber de decir la verdad es mucho más fácil de saber cuándo se cumple o no, que el deber de "Respetar la Autonomía de las personas". Lo mismo podemos decir con respecto al hecho de guardar o no una promesa o un secreto.
4. **“Se consideran juicios (éticos) particulares”**²⁷ aquellas valoraciones concretas que hace un individuo, grupo o sociedad cuando compara lo que sucede en la realidad con los deberes éticos que está llamado a cumplir. En otras palabras, cuando juzga si, en una circunstancia concreta, puede o no aplicar las normas o principios éticos antes mencionados. La capacidad de juicio, decían los antiguos, se ejerce por el uso de la Prudencia o capacitación que se adquiere por la práctica repetida de aplicar los ideales éticos en la realidad mediante el ensayo y error o luego de conocer la experiencia que tienen los entendidos o los sabios al respecto. Se trata de un juicio valorativo particular aquél que emite el entendimiento de un hombre cuando -teniendo en cuenta los datos que le proporcionan las ciencias y su experiencia espontánea confrontada intersubjetivamente-

²⁷ Franca-Tarragó, Omar. Introducción a la ética psicológica. Montevideo : Desclée, 1996. pág. 533.

juzga.

Es evidente, que no basta con saber cuáles son los ideales éticos, es necesario también aprender a aplicarlos en la realidad y, muy especialmente, conocer cuáles son los métodos para la toma de decisión ética, cuando se trata de situaciones difíciles y conflictivas. Esa capacitación puede aprenderse en los libros pero, sobre todo, resolviendo situaciones dilemáticas concretas. Con esa finalidad específica el lector podrá encontrar al final de cada capítulo, numerosos casos éticos particularmente apropiados para ser discutidos en grupo.

Como anteriormente lo explicamos, la historia cambia los conceptos de ética, así mismo los conceptos de valores tienden a variar según los acontecimientos históricos.

1.1.2.8 Valores y cambios según la época histórica

1.2.8.1. “Los valores de la modernidad”²⁸.

Durante la Revolución Francesa se proclamaron unos ideales o valores universales. La igualdad, la libertad y la fraternidad ya no eran derechos restringidos a un sector poblacional o a una parte de la humanidad, sino derechos universales. Esta proclamación fue uno de los frutos del prometedor movimiento, encabezado por los filósofos modernos e ilustrados, que se conoce con el nombre de modernidad.

La modernidad daba fundamento a los ideales revolucionarios de igualdad, libertad y fraternidad; afirmaba la primacía del individuo, de la democracia, del progreso; enaltecía la razón humana como capaz de resolver todos los problemas y todos los obstáculos.

Los hombres modernos consideraban que sus ideales eran universalmente realizables, Pero el proyecto de la modernidad, diseñado fundamentalmente en los

²⁸ Cortina, Adela. *Ética Mínima*. Madrid: TECNOS, S.A., 2000. pág. 156

siglos XVII y XVIII, emprendió un equívoco camino a lo largo del siglo XIX y parte del XX. EL hombre moderno, transformado en colonizador, legitimó su expansión en cualquier parte del planeta argumentando que sus valores, valores universales, se habían de imponer como tales, que la civilización occidental, la civilización, tenía que dominar y devenir realmente universal. Los valores, las instituciones y la cultura de Occidente se exportaron por todas partes; esta era, precisamente, una tarea a la cual el hombre blanco no podía renunciar: era su misión histórica.

Simultáneamente, otros hombres modernos denunciaban estos afanes de sus coetáneos. Sospechaban que detrás de los grandes ideales había intereses económicos y tendencias depredadoras.

1.1.8.2 “Siglo XX: un mundo de civilizaciones”²⁹

Tras la Primera Guerra Mundial, Europa y EE.UU. gobernaban, en forma de territorios coloniales o con control indirecto, casi la mitad del planeta: la civilización occidental se imponía. Terminada la Segunda Guerra Mundial, el mapa se transformó notablemente. En las primeras décadas se implantó la política de bloques, el bloque occidental encabezado por EE.UU. y el bloque comunista encabezado por la URSS. En las décadas posteriores, las de la guerra fría, el planeta incorporó un tercer bloque, el de los estados no alineados.

Esta panorámica se descompuso en los lustros finales del siglo XX. En pleno siglo XX, los pueblos no occidentales anhelaban el bienestar, la tecnología y la cohesión política de las sociedades occidentales; diseñaban su crecimiento imitando los valores y las instituciones. En las dos décadas finales del siglo XX se ha invertido la situación: los pueblos no occidentales retornan a sus orígenes, ya no pueden esperar que Occidente los otorgue poder y riqueza. Se rechaza una cultura occidental que, en teoría, tiene como punto de referencia una ética universal y incondicional, mientras que, en la práctica, se comporta siguiendo una

²⁹ Cortina, Adela. *Ética Mínima*. Madrid: TECNOS, S.A., 2000. pág. 323

ética ajustada a los propios intereses. Muchos pueblos están encontrando y defendiendo su identidad.

No sólo el resurgimiento islámico es un testimonio de la emergencia de un mundo pluri-civilizacional, sino también la afirmación asiática y las diferencias dentro de occidente: Latinoamérica, Europa y EEUU. Tanto en China, sede de la milenaria civilización confuciana, como en Japón o en el mismo mundo hindú se dan procesos de indigenización, es decir, de retorno a las más propias raíces culturales. Los pueblos latinoamericanos y los pueblos indígenas están reivindicando sus identidades y sus valores.

El resurgir islámico actual se presenta como un rechazo a la corrupción y falta de valores de Occidente, aspira a una religión pura, auténtica y exigente, predica el trabajo, el orden y el dominio de sí mismo. Es una reforma, un despertar que quiere ser global, una reislamización de toda la sociedad.

Las civilizaciones asiáticas, con más poder y capacidad económica que el mundo islámico, han experimentado un ritmo creciente de modernización asociado a un ritmo decreciente de occidentalización. El crecimiento y éxito económico asiático ha estimulado la confianza y seguridad en la cultura autóctona, una cultura que tiene como valores el orden, la disciplina, el trabajo, el predominio de la colectividad, la moderación, la frugalidad, el ahorro.

1.2.8.3 Actitud posmoderna

El reconocimiento de que nuestro planeta es un mundo pluri-civilizacional, los estudios de diferentes antropólogos sobre los valores propios de otras culturas, los abusos de los occidentales en el dominio de otros pueblos, el hundimiento del optimismo respecto al progreso humano, etc. han llevado a cuestionarse los ideales de la modernidad, especialmente, la confianza en las posibilidades de la razón como herramienta capaz de resolver los conflictos entre los humanos y de establecer aquello que es éticamente válido para todos. Así, en las últimas décadas del siglo XX, ha surgido una nueva sensibilidad o una nueva actitud, la posmoderna, que tiene como característica clave asumir el debilitamiento de la

razón frente a los grandes cuestiones: la razón no puede fundamentar unos valores universales.

Los pensadores llamados postmodernos argumentan que los ideales de la modernidad, en un mundo más y más plural, no pueden llegar a ser universales; una valoración ética de ninguna manera se puede imponer por encima de otra. Se resume las actitudes posmoderna defendiendo, en dirección opuesta a la de los pensadores modernos, que el ideal occidental de humanidad se ha mostrado como uno ideal más entre otros, no necesariamente peores, y que se no puede pretender establecer la verdadera esencia del hombre. Desde una cultura determinada, por ejemplo para la Occidental, no hay manera racional de fundamentar unos valores o unos ideales más que no paso otros.

Esta sensibilidad posmoderna recoge la posición de muchos antropólogos según la cual las maneras de vivir y los ideales o valores más diversos de la humanidad tienen igual validez. Un relativismo cultural que tiende en remarcar las innegables diferencias debilitando la fuerza de lo mucho que hay en común.

Del cambio que tienen estos valores, hay algunos que se toman como fundamentales, a éstos los llamamos valores universales.

1.1.2.9. “Valores Universales”³⁰

Todas las sociedades tienen unas necesidades básicas compartidas y un sistema de valores que satisface estas necesidades. Desde una perspectiva filosófica podemos argumentar que la razón humana es una capacidad que los humanos tenemos en común y que hace posible, utilizando argumentos, ir más allá del punto de vista particular.

Esta razón compartida nos permite hablar de una humanidad compartida: entre los humanos no pueden haber diferencias tan grandes que hagan imposible unas

³⁰ **A., López.** Educación en valores, educación en virtudes. México : Editorial Continental, 2002.

exigencias mínimas compartidas. Una ética mínima compartida puede ser asumida, pese a las discrepancias dogmáticas por todas aquellas culturas que se hallan en las raíces de las civilizaciones de nuestro mundo.

Una valiosa propuesta para ir más allá del propio punto de vista y acercarse a una visión más universal. Es un imperativo ético formulado en Occidente pero también vivo en las raíces de otras civilizaciones; el chino Confucio, en el siglo VI antes de Cristo, ya decía: Lo que no desees para ti, no lo hagas a los otros hombres. Esta pauta común es conocida como la regla de oro de la ética. ¿No podría constituir esta regla de oro, este principio de que no exige sino intentar ponerse en el puesto del otro, la primera exigencia ética mínima? Unida a la regla de oro, una segunda exigencia: considerar al otro, a todo ser humano, un sujeto con dignidad y derechos. Un ser que tiene un valor en sí mismo; que es fin, no un medio o un instrumento en utilizar.

Leonardo Boff propone una Ética Mundial o Consenso mínimo entre humanos, que incluye:

- LA RESPONSABILIDAD: Para que nuestros actos no destruyan los sistemas de vida
- LA SOLIDARIDAD: En función de la ley de sinergia, no la lucha para sobrevivir, no la ley del más fuerte, sí la tolerancia, el apoyo mutuo.
- EL CUIDADO: No siempre actuar en función del LOGOS (razón), sino del PATHOS. La capacidad de sentir, tener simpatía. Relación amorosa con la realidad.
- LA COMPASIÓN: No como misericordia, sino en cuanto capacidad de frenar los deseos de posesión, de renunciar a dominar al otro, respetar su alteridad, sufrir con el que sufre.
- LA LIBERACIÓN: Intentando mediar para cambiar la situación de inequidades. Pero necesitamos antes que nada una utopía: mantener la humanidad reunida en la misma casa común contra aquellos que quieren bifurcarla haciendo de los diferentes desiguales, y de los desiguales desemejantes.

- **JUSTICIA:** Es la concepción que cada época y civilización tiene acerca del bien común. Es un valor determinado por la sociedad. Nació de la necesidad de mantener la armonía entre sus integrantes. Es el conjunto de reglas y normas que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, autorizando, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de individuos e instituciones. La justicia como único fin, es preciso cuidar y atender a otro valor vecino de la justicia, el valor que consiste en mostrarse unido a otras personas o grupos, compartiendo sus intereses y sus necesidades, en sentirse solidario del dolor y sufrimiento ajenos. La solidaridad es, pues, una virtud, que debe ser entendida como condición de la justicia, y como aquella medida que, a su vez, viene a compensar las insuficiencias de esa
- **IGUALDAD:** Es la que establece que todos los hombres y mujeres son iguales ante la ley, sin que existan privilegios ni prerrogativas de sangre o títulos nobiliarios. Es un principio esencial de la democracia. El principio de igualdad ante la ley es incompatible con sistemas legales de dominación como la esclavitud, la servidumbre o el colonialismo.
- **SOLIDARIDAD:** La solidaridad es una de los valores humanos por excelencia, del que se espera cuando un otro significativo requiere de nuestros buenos sentimientos para salir adelante. En estos términos, la solidaridad se define como la colaboración mutua en la personas, como aquel sentimiento que mantiene a las personas unidas en todo momento, sobre todo cuando se viven experiencias difíciles de las que no resulta fácil salir.
- **LIBERTAD:** La libertad es un concepto que hace referencia a muchos aspectos de la vida humana. Comúnmente se le define como aquella facultad natural que posee el ser humano de poder obrar según su propia voluntad. También es posible comprender la libertad como aquel estado en el que el hombre no está siendo esclavizado ni preso por otro. Se trata de un concepto que hace alusión a aquellos aspectos relacionados con la

independencia, con la licencia para realizar aquello que se estime adecuada.

La Igualdad, la Libertad y la Solidaridad son valores que la humanidad ha venido buscando y promoviendo para la organización de su convivencia. El concepto de libertad evolucionó desde una teoría de la libertad entendida como no impedimento a una teoría de la libertad entendida como autonomía.

Entonces se comenzó a entender por libertad no ya solamente el no ser impedido por normas externas, sino el darse normas a sí mismo, el obedecer a leyes promulgadas por nosotros y para nosotros mismos. Rousseau decía, en este sentido, que la libertad es "la obediencia a la ley que está prescrita por nosotros".

La igualdad entre los seres humanos es una vieja aspiración de los mismos. Es evidente que entre los seres humanos existen diferencias, lo cual lejos de ser un problema, puede considerarse como algo enriquecedor. El problema surge cuando, a partir de estas diferencias, se intenta legitimar un trato desigual, algún tipo de discriminación.

Luego de una generalidad estudiada, como lo es la ética, psico ética, los valores, nos interesa enfocarnos en una sola clase de ética, y esta es la empresarial.

1.1.2.10 Introducción a la Ética Empresarial

Como hemos mencionado anteriormente, la ética es la ciencia de la moral y la moral es el objeto de estudio de la ética, según Guedez, la moral, entonces, "viene siendo una filosofía normativa, mientras que la ética es una filosofía práctica"³¹.

En este punto es importante mencionar la axiología que es la teoría de valores, y que se encuentra entrañablemente vinculada a la ética debido a que su objeto de

³¹ **Victor, Guédez.** La ética gerencial. Venezuela : Editorial Planeta, 2001.

estudio son estos. Guedez, relaciona la axiología con los valores organizacionales que actúan como principios que dirigen la conducta en la empresa. En cuanto hablamos de ética, sabemos que le interesa analizar los valores morales, como la justicia, honestidad, bondad, fidelidad, entre otros, y para esto mencionamos la axiología que estudia estos valores en su carácter general y llegar a su esencia. “Como la ética no se puede prescindir de su estudio de valores, debido a que las normas que conforman el mundo moral implica de valoraciones o suposiciones que permiten forman el concepto de lo que es bueno o malo; por lo tanto se vuelve una disciplina también axiológica”³².

Mencionaremos en este punto a A. Cortina y Connil, quien considera el hecho que la “ética de la empresa no es una ética de la convicción, sino de la responsabilidad convencida de que existe una causa a cuya luz es preciso enjuiciar las acciones y las consecuencias a la hora de tomar decisiones”³³, la cual permite evaluar las consecuencias de los cursos de acción a seguir previendo con ello los costos y beneficios que genera a la organización.

Como lo menciona Martin, “hay una urgencia de recuperar la confianza en la empresa, pues la ética garantiza la credibilidad y la confianza desde lo externo hacia lo interno de la empresa y viceversa”³⁴. La búsqueda de la rentabilidad no consiste en oponerse a la ética, pues existen cualidades gracias a las que se trabaja más y mejor, y porque existen varias dimensiones en la vida que suponen límites a la rentabilidad, por lo que se considera que la ética es rentable.

Para Dubrin, “los valores, estando muy relacionados con la ética, y teniendo una importancia crítica, se convierte en un medio para transformar los valores en actos para lograr hacer lo que es correcto”³⁵, por lo tanto, afectan el desempeño, ya que

³² **De la Garza Linares, Sagols.** Ética y valores. México : Cultrales S.A. de C.V, 2003.

³³ **Cortina, Adela.** Ética Mínima. Madrid: TECNOS, S.A., 2000. pág. 156

³⁴ Acuerdos y normas. Los códigos en la ética empresarial. V., Martin. 278-283, Maracaibo : TELOS, 2000, **Revista de estudios interdisciplinarios Universidad Rafael Bellosó Chacín**, Vol. 2.

³⁵ **A., Dubrin.** Fundamentos de Administración. México : Internacional Thompson Editores, 2002

sirven como guía, puesto que proveen una base estable sobre la cual se toman decisiones y se ejecutan acciones, motiva al personal para dar su máximo esfuerzo por lo consiguiente se crea una ventaja competitiva ya que se fundamenta en valores propios y únicos de la organización.

Todas las empresas tienen una obligación ética hacia cada uno grupos que la forman, sean estos propietarios, accionistas, empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general. Pero, no solo en términos de normas y deberes como reglas, sino en términos de valores: la libertad, la igualdad, la solidaridad, el respeto activo y el diálogo. Todos los emprendedores y las empresas debe tender a la generación de tres elementos éticos fundamentales que permitan el desarrollo de los valores: la ética de la responsabilidad, la ética hacia el interés de todos, la ética de la organización.

Se debe buscar la consolidación de una empresa ética basada en estos elementos:

Una cultura corporativa sólida (valores contruidos en conjunto), El talento humano como capital principal de la empresa, buscando entre sus competencias, los valores. La combinación de la búsqueda de bienes tangibles (materiales) e intangibles (valores) preocupación por los clientes, trabajadores, proveedores y los competidores, asumir la responsabilidad social por las acciones de la empresa, ejercer una dirección basada en los valores, y predominio de un contrato moral de la empresa con sus integrantes, más allá del contrato legal, es decir una identificación laboral.

1.1.2.10.1 La identidad como parte de los valores

“Los valores son una parte fundamental de la cultura organizacional que conforma la identidad de los trabajadores con su empresa”³⁶. Esta se ha dirigido la atención del estudio de la identidad corporativa a la relación que guarda con la imagen corporativa, pero es importante mencionar que esta identidad también es el resultado de formaciones culturales más complejas que son las que, en última instancia, dotan a los trabajadores del sentimiento de pertenencia a su centro. Por lo que los valores es un elemento imprescindible que forma la cultura, puesto que son precisamente los valores los que actúan directamente sobre las actitudes de las personas, interviniendo en que una creencia se convierta en comportamiento, de ahí la necesidad de tomarlos en cuenta a la hora de querer obtener resultados.

Se puede motivar al trabajador de manera directa, motivándolo extrínsecamente a partir de recompensas materiales, pero los mejores logros se encuentran en los resultados que el trabajador tiene a partir de una motivación intrínseca, cuando siente que el cumplimiento de las metas organizacionales se corresponden con sus metas personales, y por esta razón, se esfuerza en el cumplimiento de su tarea. Esto sucede cuando hay una combinación bidireccional entre los objetivos empresariales con los objetivos personales, cuando los valores empresariales forman parte de los influyan intereses personales que puedan dañarla como sistema.

Anteriormente se mencionó a la filosofía y sus enfoques sobre la ética y los valores, de los cuales, para la identificación por medio de valores se hacen dos diferencias: el valor objetivo y el valor subjetivo. El primero supone como aquella propiedad de los objetos materiales y de la conciencia social que por afectar

³⁶ De la Garza Linares, Sagols. Ética y valores. México : Cultrales S.A. de C.V, 2003.

positiva o negativamente las necesidades del sujeto, conciben en éste una orientación afectiva o motivacional de aproximación o evitación respecto a la misma; y en segundo lugar como “el reflejo cognoscitivo del valor objetivo en la personalidad o en la psicología social del grupo como una orientación afectivo-motivacional”³⁷. Es decir, cuando se habla de valor en esta definición subjetiva, se refiere precisamente a la forma como el valor objetivo forma parte del mundo intrapsíquico, ya sea de la persona como individuo independiente, de los grupos y/o de la sociedad, lo cual nos hace comportarnos consecuentemente.

Entonces podemos hablar de la existencia de valores sociales y valores individuales, formados a partir de la interacción del sujeto con un objeto (material o no), donde este objeto llega a alcanzar un significado y un sentido específicos para el sujeto dada esta interacción, y transmitidos de sujeto a sujeto por medio del proceso de comunicación.

Una organización laboral nace con determinados valores, pero está sujeta a las influencias internas y externas del desarrollo. De esta manera, hay determinantes que influyen en la formación de valores, como son:

- Las creencias y valores del fundador o casa matriz
- Las creencias y valores de la dirección actual
- Las creencias y valores de los empleados
- La formación e influencia de los consultores a partir de cursos
- La normativa legal existente
- Las reglas de juego del mercado
- La historia

³⁷ **Siliceo, A. Cazarez, A. González J.** Liderazgo, valores y cultura organizacional. Hacia una organización competitiva. México : McGraw Hill - Interamericana Editores, S.A., 2000.

- La cultura social
- Los resultados de la empresa

Para que los valores lleguen a funcionar como el impulso motivador para la acción, deben transitar necesariamente desde un punto reactivo (donde sólo regulan el comportamiento como una forma de presión externa), transitando como proceso adaptativo (siendo utilizado como una necesidad en función de obtener una meta), hasta llegar a tener el grado de valor autónomo (ejecutándose el comportamiento por parte del sujeto, a partir de una internalización de las metas, fuera de todo margen de recompensa o castigo).

Esto quiere decir que si queremos que los trabajadores de una organización laboral asuman un comportamiento determinado a partir de la formación de valores corporativos en ellos, necesariamente se debe iniciar esta formación desde la externalización de la ejecución a partir del uso de los valores, hasta su internalización; desde un programa de recompensas y castigos conscientemente elaborado por el grupo destinado a la formación de estos valores, hasta que no se haga necesario el uso de estos mecanismos para que el trabajador actúe a partir de estos valores una vez aprehendidos y aprendidos.

González propone, “la capacidad de integrar o actualizar los valores personales con los valores institucionales”³⁸. De esta manera, se pasaría de un funcionamiento de afuera hacia adentro.

La formación de la identidad corporativa a partir de los valores es garantía de la identificación con el trabajo que se hace promoviendo el logro de la efectividad y eficacia de lo que se hace.

³⁸ **Siliceo, A. Cazarez, A. González J.** Liderazgo, valores y cultura organizacional. Hacia una organización competitiva. México : McGraw Hill - Interamericana Editores, S.A., 2000.

1.1.2.10.2 Los valores dentro de la cultura organizacional

Denominamos organización laboral a los “agrupamientos humanos que se integran para cumplir actividades sistematizadas y reiteradas en torno a un sistema de objetivos preestablecidos en un espacio físico y con un carácter temporal perdurable”³⁹, quedando establecido que las organizaciones laborales son grupos de seres humanos, que se rigen por los mismos principios de funcionamiento grupal: conjuntos de personas que se convocan para realizar una actividad que requiere de la interacción de sus miembros para llevarse a cabo y en la cual se generan sentimientos entre éstos.

En el caso específico del grupo que conforma una organización laboral, la actividad a la que se convoca está dada por la *misión* de la entidad (la razón de ser), por el objeto social (actividades aprobadas de forma legal que le autoriza ejercer en correspondencia con la misión) y por la *visión* (la meta de la organización en un tiempo determinado). Para dar cumplimiento a estos tres elementos, se requiere de una estructura compuesta por personas que interactúan entre sí, organizadas en subsistemas por áreas de funcionamiento, derivadas de las demandas y características de la actividad fundamental. A partir de la interacción de estas personas se producen estados afectivos inherentes al hombre como ser social, generándose lo que se denomina cultura organizacional de forma espontánea.

En este sentido podemos decir que es el hombre el eslabón fundamental de la empresa porque, a pesar de que en muchos casos la máquina hace las funciones fundamentales, son los hombres quienes la manipulan, e incluso existen puestos

³⁹ **Dolan, S. García** y. Dirección por Valores. s.l. : Prentice - Hall Hispanoamericana., 1998.

de trabajo donde no hay máquinas en lo absoluto, donde se venden servicios, interviniendo al cien por ciento la participación humana.

En esta interrelación sistemática, coordinada y perdurable que existe dentro de las organizaciones laborales, se construye una subjetividad particular que incluye la llamada cultura organizacional. Edgar Schein se define como “el patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna, y que funcionaron suficientemente bien, a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con estos problemas”⁴⁰. Schein propone la identificación de la cultura en tres niveles dentro de la organización.

El primer nivel corresponde a los artefactos visibles, comprendido por el ambiente físico de la organización, su arquitectura, los muebles, los equipos, el vestuario de sus integrantes, el patrón de comportamiento visible, documentos, cartas, etc.

El segundo nivel, es el de los valores que dirigen el comportamiento de los miembros de la empresa. Su identificación, según Schein, solamente es posible por medio de entrevistas con los miembros claves de la organización.

Finalmente, el tercer nivel es el de los supuestos inconscientes, que revelan más confiadamente la forma como un grupo percibe, piensa, siente y actúa. En un primer momento estas premisas fueron valores conscientes que con el pasar del tiempo dejaron de ser cuestionadas, constituyéndose en verdades, volviéndose inconscientes.

⁴⁰ De la Garza Linares, Sagols. Ética y valores. México : Cultrales S.A. de C.V, 2003.

De esta manera, las organizaciones laborales son complejos sistemas, cualitativa y cuantitativamente diferentes unos de otros, con características particulares enmarcadas en la cultura en que se desarrollan sus miembros y a la cual convocan a participar.

Se define entonces a la cultura organizacional como el “conjunto dinámico de valores, ideas, hábitos y tradiciones compartidas por las personas que integran una organización, los cuales regulan su funcionamiento dentro de la misma”⁴¹. La cultura y la historia de una organización son la base fundamental para que surja el sentimiento de pertenencia de sus trabajadores con ella, o lo que tradicionalmente se conoce con el nombre de identidad corporativa, y es mediante la comunicación en que se engarzan las relaciones humanas que se da lugar al proceso de creación y apropiación cultural, y a la transmisión de las características culturales organizacionales, no sólo a sus miembros, sino a los elementos externos a ella.

1.1.2.10.3 Gestionando valores

Una empresa centrada en una gestión de valores cuenta con ventajas indiscutibles dentro del entorno mundial como son:

- Fomento de valores que denotan dinamismo Vs. rigidez
- Importancia a la calidad Vs. cantidad
- Inculcar valores relacionados con la gestión del conocimiento Vs. Individualismo.

Para medir y validar el estudio no solo estudiamos la parte teórica y la parte histórica, también nos interesa saber qué instrumentos nos pueden ayudar a fundamentar esta investigación.

⁴¹ **Siliceo, A. Cazarez, A. González J.** Liderazgo, valores y cultura organizacional. Hacia una organización competitiva. México : McGraw Hill - Interamericana Editores, S.A., 2000.

1.1.2.11 Pruebas

1.1.2.11.1 Pruebas de Valores y Antivalores -Test Valanti-

Esta es una prueba de Valores y Antivalores, su autor es Octavio Augusto Escobar Torres, su editor es PSEA, Ltda., Bogotá, Colombia, teniendo una forma de aplicación colectiva o individual. El cuestionario Valores-Antivalores VALANTI, tiene como propósito medir la prioridad que dentro de una escala de valores da el sujeto a una serie de ítems. Mide el juicio ante una situación que se le plantea desde el deber ser. El tener que hacer una elección forzosa, lleva a que la persona elija los valores prioritarios para ella e intenta mostrar el sistema de creencias que apoya suposición valor al. Los resultados indican los valores asociados a la dimensión predominante de la personalidad elegida por la persona y aquellos asociados con la dimensión de la personalidad que requeriría mayor desarrollo. La prueba se presenta en un formato no reutilizable dado que incluye los espacios para registrar las respuestas a los ítems. La calificación se realiza de manera sistematizada, utilizando el programa Excel con la hoja Valanti.xls, que forma parte de la prueba.

Su propósito principal es obtener información que permita apreciar preferencias valórales de la persona, que son relevantes e importantes a considerar en los procesos de selección de personal y desarrollo de potencial. El cuestionario determina el tipo de valores más y menos preferidos, relativos al nivel de juicio mas no el de acción, aunque existe el supuesto de que la persona tiende a actuar con base en sus juicios mentales.

1.1.2.11.2 Pruebas de personalidad alineada a los valores

El nombre de la prueba es “Cuestionario 16 PF Quinta Edición, sus autores son R. B. Cattell, A. K. S. Cattell y H. E. P. Cattell, 1993”⁴², su forma de aplicación es Individual y Colectiva y se puede aplicar a adolescentes y adultos. El objetivo es la apreciación de 16 rasgos de primer orden y 5 dimensiones globales de la personalidad.

Esta Prueba creada por Cattell y colaboradores, sobre la base del léxico de rasgos de Allport y Odbert (1936 en un conjunto de 18 mil adjetivos que en inglés describen a las personas. La metodología usada por Cattell y su equipo fue la siguiente: pidieron a unos observadores que calificaran mediante estos adjetivos a un grupo de personas conocidas; luego, sometió a análisis factorial estas calificaciones, con lo que logró identificar 16 rasgos o factores primarios de la conducta para explicar el espectro total de la personalidad. Estos rasgos o factores fueron considerados por el autor para elaborar 16 escalas primarias que se resumen a continuación:

A	Afabilidad	L	Vigilancia
B	Razonamiento	M	Abstracción
C	Estabilidad	N	Privacidad
E	Dominancia	O	Aprensión
F	Animación	Q1	Apertura cambio
G	Atención normas	Q2	Autosuficiencia
H	Atrevimiento	Q3	Perfeccionismo
I	Sensibilidad	Q4	Tensión

Escalas
primarias que
componen el 16F

⁴² Cattell, A. K. S. Cattell y H.E.P. 16PF. 1993.

Adicionalmente, a través de la combinación de las escalas primarias en conglomerados, Cattell logró identificar 5 factores de segundo orden o dimensiones globales. Estas dimensiones globales, que se presentan abajo, resumen la interrelación de las escalas primarias y permiten describir la personalidades de una perspectiva más amplia.

- Ext Extraversión
- Ans Ansiedad
- Dur Dureza
- Ind Independencia
- AuC Autocontrol

Por último, y a fin de otorgar validez a las repuestas de los sujetos, el 16 PF cuenta con 3 escalas de validez o estilos de respuesta. Estas escalas, más abajo presentadas, evalúan las influencias distorsionadoras producidas por la actitud del examinado ante la prueba.

- MI Manipulación de la Imagen
- IN Infrecuencia
- AQ Aquiescencia

1.1.2.11.3 Descripción de las Escalas Primarias

Escala A: Afabilidad. Mide afabilidad interpersonal, sociabilidad y deseo de comprometerse en intercambios con otros. Puntuaciones altas en afabilidad (A+) describen a personas naturales, adaptables (en sus costumbres), afectuosas, interesadas por la gente, sinceras, emotivas, expresivas, confiadas, impulsivas, generosas y cooperativas. Bajas puntuaciones en esta escala (A-) reflejan preferencia por estar solo, aislamiento, retraimiento, y escaso deseo por interactuar.

Escala B: Razonamiento. Esta escala entrega una breve medida de inteligencia y es muy sensible a la escolaridad del sujeto. Altas puntuaciones (B+) indican

satisfactoria capacidad de razonamiento y capacidad verbal. Este adecuado funcionamiento intelectual se traduce a su vez en capacidad para controlar los impulsos, anticipar contingencias y resolver los problemas de la vida cotidiana. Bajas puntuaciones (B-) indican pensamiento concreto, lo que puede explicarse por deterioro cognitivo, bajo nivel de instrucción, o bien, por una importante ansiedad.

Escala C: Estabilidad Emocional (Fuerza del Yo). Si bien esta escala recibe la denominación de estabilidad emocional, el nombre original otorgado por Cattell fue el de Fuerza del Yo. Esta escala evalúa las funciones ejecutivas de la personalidad, el juicio de realidad y la integración de la personalidad total. Una baja puntuación (C-) describe a una persona que siente que no ha logrado sus metas, que su vida es insatisfactoria, con una imagen pobre de sí misma y sentimientos de auto menosprecio. La baja estabilidad emocional describe personas con sentimientos subjetivos de malestar psicológico, ansiedad, y se asocia a una gran variedad de trastornos y síntomas psicológicos. Es muy importante interpretar esta escala a la luz de los resultados en ansiedad (pues la insatisfacción personal se traduce en ansiedad), y en la escala de manipulación de la imagen (por la posibilidad de simulación de sintomatología).

Escala E: Dominancia (Asertividad). Un alto puntaje (E+) describe a una persona que gusta dar a conocer sus opiniones a los demás, protege el dominio de su espacio personal, su trabajo y sus planes. No duda en expresar sus ideas y en defender sus derechos y puntos de vista. Dentro de los grupos, asume un papel destacado, tomando la iniciativa y definiendo planes de acción grupal. Es una persona atractiva en lo interpersonal para los demás, confiado y competente. Una elevación muy importante puede reflejar tendencia a actuar agresivamente. Bajas puntuaciones (E-) indican sumisión, desconfianza, indecisión, y tendencia a pensar que los demás no se interesan por él.

Escala F: Animación. Puntuaciones muy bajas en esta escala (F-) indican normalmente problemas. Si bien no es posible asimilar esta escala a depresión clínica, puede reflejar sentimientos depresivos, como desinterés, insatisfacción,

ánimo bajo, auto desprecio, pesimismo. Es importante interpretar esta escala considerando los resultados en ansiedad, estabilidad emocional, entre otras.

Escala G: Atención a las Normas. La atención a las normas tiene que ver con el grado con que la persona ha sido condicionada para conformarse a los ideales de su grupo y con la buena comprensión de las reglas del juego social. Una puntuación elevada (G+) describe una persona consciente y respetuosa de las normas, con tendencia a ser moralista, conformista, convencional y preocupado de la opinión que los demás forman de él. Es importante considerar el resultado de manipulación de la imagen para validar esta escala. Un bajo puntaje (G-), indica conducta transgresora, inconformismo. Es importante tener en cuenta la etapa evolutiva del evaluado: adolescentes puntúan típicamente bajo en esta escala.

Escala H: Atrevimiento. Esta escala mide la búsqueda de sensaciones frente a la inhibición. Una baja puntuación (H-) describe una persona tímida, temerosa y que rehuye la atención de los demás. También, describe una persona muy sensible del escrutinio de otros, que por temor al fracaso tiende a evitar o evadir el contacto interpersonal. Importante interpretar esta escala a la luz de los resultados en afabilidad, dominancia y animación por la posibilidad de retraimiento patológico. Una puntuación elevada (H+), por su parte, define una persona que se atreve a cruzar los límites interpersonales, siendo capaz de iniciar interacciones con extraños; sin temor al fracaso, se arriesga y emprende debido a que confía en que alcanzará éxito. También, persona que goza de satisfactorio autoconcepto lo cual le permite hacer frente al fracaso. Un puntaje alto en esta escala es fundamental en vendedores.

Escala I: Sensibilidad. De acuerdo a Karson, un puntaje bajo en sensibilidad (I-) describe una persona emocionalmente madura, mentalmente independiente, sin sensibilidad artística, poco afectado por las fantasías, práctico, lógico, autosuficiente y responsable. Un resultado elevado (I+) define una persona impaciente, dependiente, inmadura, cariñosa, introspectiva, imaginativa, sociable, deseosa de atención e hipocondríaco. Como hombres tienden a puntuar bajo y

mujeres alto, esta escala se asociaría con estereotipos masculinos y femeninos, y sería equivalente a la escala de masculinidad – feminidad del MMPI.

Escala L: Vigilancia. Esta escala es tal vez la de mayor significación clínica en el 16 PF. Las puntuaciones elevadas (L+) son un indicador de desconfianza, actitud vigilante, suspicacia extrema y paranoia (que incluso puede caer en lo delirante), junto con tendencia a la hostilidad y a interpretar la “realidad” de un modo egocéntrico y a partir de detalles.

Escala M: Abstracción (Impracticabilidad). Esta escala constituye una medida del sentido práctico. Puntuaciones altas (M+) describen a personas poco prácticas, abstractas, orientadas a las ideas, pasivas. Y puntuaciones bajas indican una actitud de contacto con la realidad y sentido práctico. Es importante considerar resultados de otras escalas.

Escala N: Privacidad. Una puntuación elevada (N+) en esta escala describe a una persona recelosa, retraída, discreta, reservada, tímida, suspicaz y autosuficiente, por lo cual, es muy importante considerar el resultado de otras escalas. Una puntuación baja (N-) se relaciona con personas abiertas, espontáneas, que tienden a contar de buena gana detalles de su vida a otras personas. En las relaciones de pareja resulta problemático que uno y otro miembro tenga puntuaciones extremas y opuestas en esta dimensión.

Escala O. Aprensión. Esta escala tiene un importante valor clínico (Karson, 1998). Una puntuación elevada (O+) define a una persona que es frecuentemente inundada por sentimientos de culpa y remordimiento en su conciencia. Indica tendencias depresivas, sobre todo cuando se asocia a un puntaje bajo en animación (F-). Una baja puntuación describe una persona segura, despreocupada y satisfecha, animoso y autosuficiente.

Escala Q1: Apertura al Cambio. Esta escala constituye una medida adecuada de la actitud del individuo hacia el cambio. Mientras más alta es la puntuación, más orientada está la persona a intentar algo nuevo, a ser flexible y adaptarse, a ser creativo e innovador. La baja puntuación se asocia a conformismo, resistencia al

cambio, incapacidad para adaptarse a las nuevas circunstancias, rigidez y apego por lo familiar y conocido.

Escala Q2: Autosuficiencia. Esta escala mide la tendencia de un sujeto a hacer las cosas en solitario o con otros, y se asocia frecuentemente con los resultados en afabilidad. Puntuaciones muy altas indicarían dificultad para actuar con otros, tendencia a trabajar solo debido a que se percibe a los demás como lentos o ineficaces. Cuando las circunstancias les obligan a establecer relaciones de colaboración, su respuesta suele ser insatisfactoria. La baja puntuación es indicador de dependencia total respecto de otros, tendencias afiliativas importantes y búsqueda de apoyo en las demás personas. A veces, esta poca autosuficiencia puede representar una maniobra para compensar una falta de eficacia.

Escala Q3: Perfeccionismo (Compulsividad). Esta escala se relaciona con el yo idealizado y el grado de acercamiento del sujeto a este modelo ideal. A su vez, esta escala también se asocia a la connotación emocional que el sujeto da a esta cercanía – lejanía de la normativa o perfección (yo ideal). Una puntuación alta define a una persona perfeccionista, organizada, disciplinada, con poca tolerancia hacia la ambigüedad y el desorden, y con habilidad para controlar sus emociones, particularmente, la ira y ansiedad. La puntuación baja describe a un sujeto flexible, con tolerancia por el desorden, de baja capacidad de emprendimiento.

Escala Q4: Tensión. Esta escala se asocia con ansiedad flotante y frustraciones generalizadas. Un puntaje alto indica tensión, ansiedad manifestada en problemas de sueño, cavilaciones, agitación, impaciencia e irritabilidad. Estos sentimientos serían resultado de un exceso de demandas del entorno. Las bajas puntuaciones describen una persona relajada y paciente, carente de estrés. Es importante considerar las puntuaciones en estabilidad emocional y aprensión, junto con los resultados en las escalas de validez.

1.1.3 DELIMITACION

La población del estudio que nos autorizaron en Empresa Eléctrica de Guatemala fueron los puestos de mandos medios bajos que corresponde a un numero de 25 colaboradores, es decir, personas que en algún momento suplen las actividades de los jefes de unidad, encargados de agencia o sus auxiliares, los cuales aparecen en planilla de empleados de EGGSA en el mes de marzo 2014, la muestra fue aleatoria por conglomerados. El objeto de estudio que se tomaron son los factores de personalidad y los valores en la Empresa Eléctrica de Guatemala, utilizando como instrumentos el test de valores Valanti y el test de personalidad 16PF, utilizando una hipótesis descriptiva, tomando en consideración las variables factores de personalidad y valores.

Operacionalización de objetivos específicos

Considerando la presente investigación que tuvo como base el modo cualitativo, se operacionalizaron los objetivos:

- a. Dominio de valores, para el cual utilizamos el test de valores y antivalores Valanti, categoría: valores.
- b. Factores de personalidad, para el cual utilizamos el test de personalidad 16PF, categoría: factores de personalidad.
- c. Correlación de factores de personalidad y valores, utilizando técnica estadística de correlación y descripción de valores, categoría: valores y personalidad.

CAPÍTULO II

TÈCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 TÈCNICAS

Técnicas

Técnica de muestreo

Muestreo aleatorio por conglomerados, en donde nuestro universo son los colaboradores de EEGSA en plantilla marzo 2014 y nuestra muestra son los jefes de unidad de la misma plantilla.

Técnicas de recolección de datos

Se utilizó únicamente la observación y la recolección de datos.

Técnicas estadísticas

Correlación de variables

Identificación de la relación que existe entre los factores de personalidad y los valores predominantes en los colaboradores de empresa puntajes obtenidos en los tests 16PF y Valanti.

Estudio predictivo: identificar si los valores ambientales coinciden con los valores organizacionales en EEGSA, o restablecer los valores como aporte a la cultura organizacional.

2.2 INSTRUMENTOS

Test de factores de personalidad 16PF

Es un test de evaluación de los factores de personalidad. La edición 16PF-5 es la versión más reciente del instrumento, resultado de un estudio completamente original en el que se sustituyen los antiguos factores de segundo orden por cinco dimensiones globales que guardan un notable paralelismo con los famosos "cinco grandes" factores de personalidad.

Tiene 185 elementos y mide, con algunas variaciones y mejoras, las mismas 16 escalas primarias: Afabilidad, Razonamiento, Estabilidad, Dominancia, Animación, Atención a las normas, Atrevimiento, Sensibilidad, Vigilancia, Abstracción, Privacidad, Aprensión, Apertura al cambio, Autosuficiencia, Perfeccionismo y Tensión. Incorpora una escala de "deseabilidad social" (Mi), otra de infrecuencia (IN) y otra de "aquiescencia" (AQ) para controlar los sesgos en las respuestas.

Test de valores y antivalores Valanti

Su propósito es medir la prioridad que dentro de una escala de valores da el sujeto a una serie de ítems. Mide el juicio ante una situación que se le plantea desde el debe ser. El tener que hacer una elección forzosa, lleva a que la persona elija los valores prioritarios para ella e intenta mostrar el sistema de creencias que apoya suposición valoral.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características del lugar y la población

3.1.1 Características del lugar

La Empresa Eléctrica de Guatemala, es una empresa dedicada al suministro y abastecimiento de energía eléctrica en el país en los departamentos de Guatemala, Sacatepéquez y Escuintla, se encuentra ubicada en la 6ta. avenida 9-14 de la zona 1, ciudad de Guatemala.

Su visión es ser en el año 2018 el grupo líder en el mercado centroamericano con los mejores indicadores técnicos y comerciales, aceptado y valorado por la sociedad en general, rentables desde la perspectiva social, ambiental y financiera, proporcionando valor agregado a nuestros grupos de interés.

Es un grupo de empresas guatemaltecas pertenecientes a una organización multi latina dentro del sector eléctrico, basa sus resultados en el personal competente fundamentados en valores definidos en la organización, gestión interna eficiente, prestación de productos y servicios de alta calidad, generación de bienestar y productividad a la sociedad, y la promoción de nuevas y mejores fuentes de energía para el beneficio del cliente.

3.1.2 Características de la población

El presente estudio a un principio estuvo enfocado a mandos medios altos, es decir a jefes de unidad, por decisión de la Gerencia de Gestión Humana, que fue nuestro contacto con la empresa y para realizar la investigación, la justificación para el cambio a mandos medios bajos fue que en el periodo que realizamos la investigación hubieron algunos cambios administrativos, por lo que no se querían dañar susceptibilidades internas de la empresa, por lo que se hizo la muestra aleatoria por conglomerados a personas que en cierto momento suplen al jefe, encargado de centro de servicio o auxiliar.

En su mayoría fue de la unidad de activos, ya que es la columna vertebral de la organización. Posteriormente se describe que sexo, ubicación tenía la muestra en la presente investigación.

3.2 Análisis e interpretación

A continuación se presentan los resultados con base a instrumentos que se utilizaron como el test de personalidad 16PF y el test de valores y antivalores Valanti.

Cuadro No.1

Sexo de la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	F	10	40.0	40.0	40.0
	M	15	60.0	60.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Planilla de empleados EGGSA marzo 2014 250 empleados. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

El cuadro evidencia que de los 25 colaboradores que se evaluaron el 40% son mujeres, el restante es hombre.

Cuadro No. 2

Ubicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Activos	13	52.0	52.0	52.0
	Auditoria	1	4.0	4.0	56.0
	Comercial	8	32.0	32.0	88.0
	Financiero	1	4.0	4.0	92.0
	GESTION HUMANA	1	4.0	4.0	96.0
	Planificación	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Planilla de empleados EGGSA marzo 2014 250 empleados. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

El cuadro evidencia que la ubicación el 52% de la población está en el área de activos, que es la base de la corporación.

Cuadro No.3

Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	21	1	4.0	4.0	4.0
	22	2	8.0	8.0	12.0
	23	5	20.0	20.0	32.0
	25	3	12.0	12.0	44.0
	27	3	12.0	12.0	56.0
	28	2	8.0	8.0	64.0
	29	2	8.0	8.0	72.0
	30	1	4.0	4.0	76.0
	31	1	4.0	4.0	80.0
	32	2	8.0	8.0	88.0
	35	1	4.0	4.0	92.0
	36	1	4.0	4.0	96.0
	42	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Planilla de empleados EGGSA marzo 2014 250 empleados. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

El mayor porcentaje de edad se encuentra entre los 23 a 27 años de edad en promedio.

Datos descriptivos de comportamiento 16PF

Para análisis de comportamiento lo haremos por medio de frecuencias por cada factor de personalidad.

Cuadro No.4.
Factor de personalidad A

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	5	20.0	20.0	20.0
	2	5	20.0	20.0	40.0
	3	4	16.0	16.0	56.0
	4	2	8.0	8.0	64.0
	5	3	12.0	12.0	76.0
	6	1	4.0	4.0	80.0
	7	4	16.0	16.0	96.0
	9	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test 16PF, Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No.5.
Factor de Personalidad B

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	9	36.0	36.0	36.0
	2	8	32.0	32.0	68.0
	3	5	20.0	20.0	88.0
	4	2	8.0	8.0	96.0
	7	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test 16PF. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No. 6
Factor de Personalidad C

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1	4.0	4.0	4.0
	3	3	12.0	12.0	16.0
	4	3	12.0	12.0	28.0
	5	7	28.0	28.0	56.0
	6	5	20.0	20.0	76.0
	7	5	20.0	20.0	96.0
	8	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test 16PF. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No. 7
Factor de Personalidad E

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	2	8.0	8.0	8.0
	2	3	12.0	12.0	20.0
	3	2	8.0	8.0	28.0
	4	4	16.0	16.0	44.0
	5	4	16.0	16.0	60.0
	6	5	20.0	20.0	80.0
	7	1	4.0	4.0	84.0
	8	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test 16PF. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No.8
Factor de Personalidad F

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	2	8.0	8.0	8.0
	2	4	16.0	16.0	24.0
	3	3	12.0	12.0	36.0
	4	4	16.0	16.0	52.0
	5	3	12.0	12.0	64.0
	6	4	16.0	16.0	80.0
	7	4	16.0	16.0	96.0
	8	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test 16PF. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No.9
Factor de Personalidad G

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3	1	4.0	4.0	4.0
	4	2	8.0	8.0	12.0
	5	5	20.0	20.0	32.0
	6	8	32.0	32.0	64.0
	7	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test 16PF. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No. 10
Factor de Personalidad H

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	2	8.0	8.0	8.0
	2	13	52.0	52.0	60.0
	3	5	20.0	20.0	80.0
	4	3	12.0	12.0	92.0
	5	1	4.0	4.0	96.0
	6	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test 16PF. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No.11
Factor de Personalidad L

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	3	12.0	12.0	12.0
	2	5	20.0	20.0	32.0
	3	3	12.0	12.0	44.0
	4	3	12.0	12.0	56.0
	5	6	24.0	24.0	80.0
	6	3	12.0	12.0	92.0
	7	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test 16PF. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No. 12**Factor de Personalidad M**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2	9	36.0	36.0	36.0
	3	3	12.0	12.0	48.0
	4	1	4.0	4.0	52.0
	5	5	20.0	20.0	72.0
	6	3	12.0	12.0	84.0
	7	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test 16PF. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No. 13**Factor de Personalidad N**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	1	4.0	4.0	4.0
	2	1	4.0	4.0	8.0
	3	2	8.0	8.0	16.0
	4	3	12.0	12.0	28.0
	5	5	20.0	20.0	48.0
	6	5	20.0	20.0	68.0
	7	4	16.0	16.0	84.0
	8	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test 16 PF. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No.14
Factor de Personalidad O

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	2	8.0	8.0	8.0
	2	7	28.0	28.0	36.0
	3	8	32.0	32.0	68.0
	4	2	8.0	8.0	76.0
	5	3	12.0	12.0	88.0
	7	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test 16PF. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No.15
Factor de Personalidad Q1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3	2	8.0	8.0	8.0
	4	1	4.0	4.0	12.0
	5	4	16.0	16.0	28.0
	6	7	28.0	28.0	56.0
	7	6	24.0	24.0	80.0
	8	4	16.0	16.0	96.0
	9	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test 16PF. Analisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No.16

Factor de Personalidad Q2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2	2	8.0	8.0	8.0
	4	3	12.0	12.0	20.0
	5	8	32.0	32.0	52.0
	6	6	24.0	24.0	76.0
	7	5	20.0	20.0	96.0
	9	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test 16PF. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No.17

Factor de Personalidad Q3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2	4	16.0	16.0	16.0
	3	4	16.0	16.0	32.0
	4	7	28.0	28.0	60.0
	5	3	12.0	12.0	72.0
	6	4	16.0	16.0	88.0
	7	2	8.0	8.0	96.0
	8	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test 16PF. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No.18

Factor de Personalidad Q4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2	2	8.0	8.0	8.0
	3	5	20.0	20.0	28.0
	4	6	24.0	24.0	52.0
	5	3	12.0	12.0	64.0
	6	1	4.0	4.0	68.0
	7	4	16.0	16.0	84.0
	8	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test 16PF. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Datos descriptivos

Valanti

Para análisis de valores lo haremos por medio de frecuencias por cada factor de personalidad.

Cuadro No.19.

Valor Verdad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	36	1	4.0	4.0	4.0
	38	1	4.0	4.0	8.0
	44	3	12.0	12.0	20.0
	46	3	12.0	12.0	32.0
	49	5	20.0	20.0	52.0
	51	4	16.0	16.0	68.0
	53	4	16.0	16.0	84.0
	57	2	8.0	8.0	92.0
	61	1	4.0	4.0	96.0
	64	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test Valanti. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No. 20**Valor Rectitud**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	34	1	4.0	4.0	4.0
	39	1	4.0	4.0	8.0
	43	1	4.0	4.0	12.0
	45	4	16.0	16.0	28.0
	48	3	12.0	12.0	40.0
	50	8	32.0	32.0	72.0
	52	3	12.0	12.0	84.0
	54	1	4.0	4.0	88.0
	57	2	8.0	8.0	96.0
	66	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test Valanti. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No. 21**Valor Paz**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	31	1	4.0	4.0	4.0
	39	2	8.0	8.0	12.0
	40	3	12.0	12.0	24.0
	42	3	12.0	12.0	36.0
	43	6	24.0	24.0	60.0
	45	3	12.0	12.0	72.0
	46	1	4.0	4.0	76.0
	48	2	8.0	8.0	84.0
	49	2	8.0	8.0	92.0
	52	1	4.0	4.0	96.0
	69	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test Valanti. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No. 22**Valor Amor**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	40	1	4.0	4.0	4.0
	45	1	4.0	4.0	8.0
	47	1	4.0	4.0	12.0
	49	2	8.0	8.0	20.0
	51	2	8.0	8.0	28.0
	52	4	16.0	16.0	44.0
	54	4	16.0	16.0	60.0
	56	3	12.0	12.0	72.0
	58	4	16.0	16.0	88.0
	60	1	4.0	4.0	92.0
	62	1	4.0	4.0	96.0
	64	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test Valanti. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Cuadro No.23**Valor No Violencia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	40	1	4.0	4.0	4.0
	43	1	4.0	4.0	8.0
	46	1	4.0	4.0	12.0
	47	2	8.0	8.0	20.0
	48	5	20.0	20.0	40.0
	50	3	12.0	12.0	52.0
	51	3	12.0	12.0	64.0
	52	5	20.0	20.0	84.0
	54	1	4.0	4.0	88.0
	55	2	8.0	8.0	96.0
	59	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Test Valanti. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

Fase analítica de Correlación

Se presentan también análisis de correlación con base a los instrumentos utilizados. En esta fase se hace incluyen los factores de personalidad contenidos en cada uno de los valores.

Cuadro No. 24
Correlación valor verdad con factores de personalidad A,B,C,G,L,N,Q1

		Verdad	A	B	C	G	L	N	1
Verdad	Correlación de Pearson	1	.034	-.037	-.230	-.215	.123	.350	-.025
	Sig. (bilateral)		.871	.860	.269	.303	.559	.086	.905
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
A	Correlación de Pearson	.034	1	-.008	-.318	.220	.055	-.091	-.501 ⁺
	Sig. (bilateral)	.871		.971	.121	.290	.795	.666	.011
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
B	Correlación de Pearson	-.037	-.008	1	-.313	.043	-.099	.107	.079
	Sig. (bilateral)	.860	.971		.127	.840	.638	.611	.708
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
C	Correlación de Pearson	-.230	-.318	-.313	1	-.257	.011	-.162	.084
	Sig. (bilateral)	.269	.121	.127		.214	.959	.438	.691
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
G	Correlación de Pearson	-.215	.220	.043	-.257	1	.127	-.379	-.203
	Sig. (bilateral)	.303	.290	.840	.214		.544	.062	.331
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
L	Correlación de Pearson	.123	.055	-.099	.011	.127	1	-.176	-.003
	Sig. (bilateral)	.559	.795	.638	.959	.544		.401	.989
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
N	Correlación de Pearson	.350	-.091	.107	-.162	-.379	-.176	1	.111
	Sig. (bilateral)	.086	.666	.611	.438	.062	.401		.597
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
1	Correlación de Pearson	-.025	-.501 ⁺	.079	.084	-.203	-.003	.111	1
	Sig. (bilateral)	.905	.011	.708	.691	.331	.989	.597	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25

Fuente: Test 16PF y Test Valanti. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

No se encuentran correlación significativa de los factores de personalidad contenidos en el valor Verdad.

Cuadro No. 25

Correlación valor rectitud con factores de personalidad C,F,G,H,L,O

		Rectitud	C	F	G	H	L	O
Rectitud	Correlación de Pearson	1	.399 [*]	.003	.142	.543 ^{**}	.384	.105
	Sig. (bilateral)		.048	.988	.499	.005	.058	.616
	N	25	25	25	25	25	25	25
C	Correlación de Pearson	.399 [*]	1	-.123	-.257	.017	.011	-.041
	Sig. (bilateral)	.048		.559	.214	.935	.959	.847
	N	25	25	25	25	25	25	25
F	Correlación de Pearson	.003	-.123	1	.163	.263	.155	-.030
	Sig. (bilateral)	.988	.559		.436	.204	.460	.888
	N	25	25	25	25	25	25	25
G	Correlación de Pearson	.142	-.257	.163	1	.340	.127	-.082
	Sig. (bilateral)	.499	.214	.436		.097	.544	.695
	N	25	25	25	25	25	25	25
H	Correlación de Pearson	.543 ^{**}	.017	.263	.340	1	.253	.225
	Sig. (bilateral)	.005	.935	.204	.097		.223	.279
	N	25	25	25	25	25	25	25
L	Correlación de Pearson	.384	.011	.155	.127	.253	1	-.284
	Sig. (bilateral)	.058	.959	.460	.544	.223		.168
	N	25	25	25	25	25	25	25
O	Correlación de Pearson	.105	-.041	-.030	-.082	.225	-.284	1
	Sig. (bilateral)	.616	.847	.888	.695	.279	.168	
	N	25	25	25	25	25	25	25

Fuente: Test 16PF Test y Test Valanti. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

No se encuentra correlación significativa en los factores de personalidad contenidos en el Valor de Rectitud.

Cuadro No.26

Correlación valor amor con los factores de personalidad A y L

		Amor	A	L
Amor	Correlación de Pearson	1	-.251	-.316
	Sig. (bilateral)		.226	.124
	N	25	25	25
A	Correlación de Pearson	-.251	1	.055
	Sig. (bilateral)	.226		.795
	N	25	25	25
L	Correlación de Pearson	-.316	.055	1
	Sig. (bilateral)	.124	.795	
	N	25	25	25

Fuente: Test 16PF y Test Valanti. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

No se encuentra correlación significativa en los factores de personalidad contenidos en el valor Amor.

Cuadro No. 27

Correlación valor paz con factores de personalidad C,H,L,O,Q4

		Paz	C	H	L	O	4
Paz	Correlación de Pearson	1	-.299	-.247	-.145	.060	-.164
	Sig. (bilateral)		.147	.234	.490	.776	.433
	N	25	25	25	25	25	25
C	Correlación de Pearson	-.299	1	.017	.011	-.041	.193
	Sig. (bilateral)	.147		.935	.959	.847	.355
	N	25	25	25	25	25	25
H	Correlación de Pearson	-.247	.017	1	.253	.225	-.006
	Sig. (bilateral)	.234	.935		.223	.279	.976
	N	25	25	25	25	25	25
L	Correlación de Pearson	-.145	.011	.253	1	-.284	.372
	Sig. (bilateral)	.490	.959	.223		.168	.067
	N	25	25	25	25	25	25
O	Correlación de Pearson	.060	-.041	.225	-.284	1	-.149
	Sig. (bilateral)	.776	.847	.279	.168		.476

N		25	25	25	25	25	25
4	Correlación de Pearson	-.164	.193	-.006	.372	-.149	1
	Sig. (bilateral)	.433	.355	.976	.067	.476	
N		25	25	25	25	25	25

Fuente: Test 16PF y Test Valanti. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

No se encuentra correlación significativa en los factores de personalidad contenidos en el valor Paz.

Cuadro 28

Correlación Valor no violencia con factores de personalidad A,C,F,,H,L,M,O,Q3

		No Violencia	A	C	F	G	H	L	M	O	3
No Violencia	Correlación de Pearson	1	-	.163	.124	.139	-	.044	.000	.026	.405 [*]
	Sig. (bilateral)		.295			.137					
	Sig. (bilateral)		.152	.436	.555	.507	.514	.835	.998	.901	.044
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
A	Correlación de Pearson	-.295	1	-	.057	.220	-	.055	-	.035	-
	Sig. (bilateral)		.318			.052		.130		.159	
	Sig. (bilateral)		.152	.121	.785	.290	.805	.795	.537	.867	.446
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
C	Correlación de Pearson	.163	-	1	-	-	.017	.011	-	-	.347
	Sig. (bilateral)		.318		.123	.257		.227	.041		
	Sig. (bilateral)		.436	.121	.559	.214	.935	.959	.275	.847	.089
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
F	Correlación de Pearson	.124	.057	-	1	.163	.263	.155	.012	-	-
	Sig. (bilateral)		.123						.030	.077	
	Sig. (bilateral)		.555	.785	.559	.436	.204	.460	.954	.888	.713
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
G	Correlación de Pearson	.139	.220	-	.163	1	.340	.127	.042	-	-
	Sig. (bilateral)		.257						.082	.042	
	Sig. (bilateral)		.507	.290	.214	.436	.097	.544	.841	.695	.844
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
H	Correlación de Pearson	-.137	-	.017	.263	.340	1	.253	.282	.225	-
	Sig. (bilateral)		.052							.036	
	Sig. (bilateral)		.514	.805	.935	.204	.097	.223	.172	.279	.863
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

L	Correlación de Pearson	.044	.055	.011	.155	.127	.253	1	.422*	-	-
	Sig. (bilateral)	.835	.795	.959	.460	.544	.223		.036	.284	.124
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
M	Correlación de Pearson	.000	-	-	.012	.042	.282	.422*	1	.040	.053
	Sig. (bilateral)	.998	.130	.227	.954	.841	.172	.036		.850	.800
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
O	Correlación de Pearson	.026	.035	-	-	-	.225	-	.040	1	.025
	Sig. (bilateral)	.901	.867	.041	.030	.082	.279	.284	.168		.907
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
3	Correlación de Pearson	.405*	-	.347	-	-	-	-	.053	.025	1
	Sig. (bilateral)	.044	.159	.089	.077	.042	.036	.124	.800	.907	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

Fuente: Test 16PF y Test Valanti. Análisis de muestra estudio de tesis de grado, 2014

No se encuentra correlación significativa en los factores de personalidad contenidos en el valor No Violencia.

Análisis global de datos

Hallazgos:

En general, los resultados obtenidos en este estudio fueron bastante particulares e interesantes, puesto que en general la muestra evaluada parece tener un alto grado de empatía con sus compañeros, podríamos decir que con base a los resultados obtenidos, es una empresa que promueve los valores, y las personas se identifican con ellos, es decir, las personas actuaran como dicen, y con empatía, porque sus valores están alineados a sus factores de personalidad.

Análisis Test de Valores Valanti

Entre los resultados relevantes de este test pudimos encontrar que uno de los valores predominantes entre la población es el valor Amor, que según el autor corresponde a Nivel Psíquico, el cual no se debe confundir con una emoción. Y se encuentra expresado en el carácter en la forma de bondad, simpatía, amistad, patriotismo, devoción.

Entre algunos valores agregados a estos podríamos mencionar: alegría, amabilidad, amistad, apoyo, caridad, compartir, compasión, dedicación, devoción, generosidad, perdón, simpatía, sinceridad y tolerancia. En este grupo se encuentra que el 88% de la población evaluada presentó este valor en un rango promedio.

El segundo valor predominante en el grupo es el valor Rectitud, que corresponde a nivel físico, que el autor menciona tiene que ver con el actuar. Siempre que se actué se estará funcionando en el nivel físico. El nivel más elevado de una persona puede alcanzar en su actuar se da cuando lo hace de acuerdo con lo que es bueno y correcto. Se alcanza así el valor de la rectitud. Algunos valores anclados a este valor básico son: compromiso, confiabilidad, contento, ética, honestidad, iniciativa, liderazgo, metas, perseverancia, respeto, responsabilidad, sencillez, servicialidad.

En este grupo se encuentra que el 82% de la población evaluada presentó este valor en un rango promedio.

El tercer valor predominante en el grupo es el valor No violencia, que corresponde a nivel Espiritual, que el autor menciona se alcanza en la personalidad cuando se tiene el amor y la comprensión universal, respetando y amando a todos los seres y a todas las cosas del universo. Este se da cuando estamos plenamente identificados con todas y cada una de las personas y las cosas, estén cerca o lejos de nosotros, las conozcamos o no, cualidades o valores como el respeto por la vida, amor universal, incapacidad de dañar a nada ni a nadie y ecología, encuentran sus raíces en la No Violencia. Algunos valores que pudiéramos anclar a este valor son: aprecio por las culturas, creencias, religiones, modales, ciudadanía, consideración cooperación, hermandad, igualdad, justicia.

En este grupo se encuentra que el 80% de la población evaluada presentó este valor en un rango promedio.

El quinto valor el cual es el que se encuentra con el puntaje más bajo del grupo es el valor Paz, que corresponde a un nivel Emocional, y según el autor se alcanza la perfección cuando se tiene paz, felicidad con satisfacción y paz, con esto se alcanza la ecuanimidad. Algunos valores que podemos anclar a este valor básico son: atención, comprensión, concentración, constancia, disciplina, humildad, paciencia, reflexión, satisfacción. En este grupo encontramos que el 76% de la población se encuentra con este valor en un rango de promedio bajo.

Análisis de 16PF

Entre los resultados más importantes que pudimos encontrar en el presente estudio es que: el factor de personalidad dominante entre la muestra es el factor G, que, según documento de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, le llaman a este factor G+ Lealtad grupal (superego fuerte) versus. G- Superego débil, que también se ve entrelazado con el factor de

personalidad C, que corresponde a C+ Fuerza del Yo (Fuerza superior del Yo) versus. C- Inestabilidad emocional o debilidad del Yo. Uniendo ambos factores tenemos como concepto que: las personas en este factor suelen ser dirigentes con mejor moral del grupo pudiendo desempeñar puestos administrativos. Conducta controlada, preocupación por otros, estándares morales, controles positivos, perseverantes, con planes, capacidad de concentración y cuidadosos en sus aseveraciones.

Tenemos que de la muestra el 88% de las personas aparecen con este factor de personalidad alto G+. Mientras que en el factor C+ está en 72%.

Otro factor de personalidad con alto punteo es: Q1+ Posición Social (Radicalismo) versus Conservadurismo: 88% de la población esta, que nos describe a personas informadas, dispuestas a diferentes soluciones o problemas, suelen contribuir en una discusión, critican.

Correlación:

En cuanto a la correlación de valores con factores de personalidad, se hizo una correlación en base a estudios del autor del Valanti Octavio Escobar, se estudiaron los factores de personalidad que tienen que ver con el valor central, de esta forma el estudio término con la correlación de:

Para el valor Verdad, se tomaron en cuenta los factores de personalidad: A (A+ Expresividad emocional, sociabilidad versus A- Soliloquia). B (B+ inteligencia alta versus B- Inteligencia baja). C (C+ Fuerza del yo versus C- Inestabilidad emocional o debilidad), G (G+ Lealtad grupal versus G- Superego débil), L (L+ Credibilidad Desconfianza versus L-Confianza), N (N+ Sutileza Astucia versus N-ingenuidad), Q1 (Q1+ Posición social Radicalismo versus Q1- Conservadurismo)

Para el valor Rectitud, se tomaron en cuenta los factores de personalidad: C (C+ Fuerza del yo versus C- Inestabilidad emocional o debilidad), F (F+ Impulsividad Impetuosidad versus F- Retraimiento), G (G+ Lealtad grupal versus G- Superego

débil), L (L+ Credibilidad Desconfianza versus L-Confianza), H (H+ Aptitud situacional Audacia versus H- Timidez), L (L+ Credibilidad Desconfianza versus L-Confianza), O (O+ Conciencia Propensión a la culpabilidad versus O- Adecuación serena).

Para el valor Amor se tomaron en cuenta los factores de personalidad: A (A+ Expresividad emocional, sociabilidad versus A- Soliloquio), L (L+ Credibilidad Desconfianza versus L-Confianza).

Para el valor Paz se tomaron en cuenta los factores de personalidad: C (C+ Fuerza del yo versus C- Inestabilidad emocional o debilidad), H (H+ Aptitud situacional Audacia versus H- Timidez), L (L+ Credibilidad Desconfianza versus L-Confianza), O (O+ Conciencia Propensión a la culpabilidad versus O- Adecuación serena), Q4 (Q4+ Estado de ansiedad Tensión versus Q4-Tranquilidad)

Para el valor No Violencia se tomaron en cuenta los factores de personalidad: A (A+ Expresividad emocional, sociabilidad versus A- Soliloquio), C (C+ Fuerza del yo versus C- Inestabilidad emocional o debilidad), F (F+ Impulsividad Impetuosidad versus F- Retraimiento), G (G+ Lealtad grupal versus G- Superego débil), H (H+ Aptitud situacional Audacia versus H- Timidez), L (L+ Credibilidad Desconfianza versus L-Confianza), M (M+ Actitud Cognitiva versus M- Objetividad), O (O+ Conciencia Propensión a la culpabilidad versus O- Adecuación serena), Q3 (Q3+ Autoestima Control versus Q3- Indiferencia).

Y como se puede observar en el cuadro de correlaciones para todas no se encuentra diferencia entre ellas. Por lo que concluimos que no hay diferencia entre lo que se dice y se hace, es decir, en esta empresa existe una congruencia en cuanto a valores que se dice tener y la práctica de los mismos.

CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Después de la investigación que se realizó, se logró llegar a las siguientes conclusiones.

- ✓ En el valor Verdad, los factores de personalidad contenidos no muestran una correlación significativa.
- ✓ En el valor Rectitud, los factores de personalidad contenidos no muestran una correlación significativa.
- ✓ En el valor Amor, los factores de personalidad contenidos no muestran una correlación significativa.
- ✓ En el valor Paz, los factores de personalidad contenidos no muestran una correlación significativa.
- ✓ En el valor no violencia, los factores de personalidad contenidos no muestran una correlación significativa.
- ✓ Basados en las correlaciones anteriores concluimos que en la muestra que se tomó de la empresa, los valores que se midieron con los factores de personalidad muestran congruencia.
- ✓ Por lo que decimos que con base a los resultados obtenidos las personas actuarán, según sus valores, ya que son congruentes en lo que dicen y lo que harán, como medio predictivo esta es nuestra conclusión.

4.2 Recomendaciones

- ✓ A la población se le recomienda, mantener el nivel de cumplimiento de los valores organizacionales, ya que éstos son parte fundamental de la misma, que ayudarán con el desarrollo de las metas estratégicas y competencias de sus puestos de trabajo y sus subalternos.
- ✓ A la empresa se le recomienda dar seguimiento para la identificación y divulgación de valores en la cultura organizacional, para fortalecer la congruencia de los valores de las personas con su actuar, y dar prioridad a los colaboradores que se van incorporando para no perder la línea de valores fundamentados.
- ✓ A la Escuela de Psicología, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se le recomienda elaborar un programa basado en valores estudiantiles, para que la población tenga sentido de pertenencia, y que al momento de que los estudiantes se incorporen a empresas u organizaciones el proceso de adaptación y adherencia de valores sea más factible.
- ✓ Desarrollar una línea de investigación relacionada con la ética o bioética, ya que actualmente la Escuela de Psicología no cuenta con una, y es necesaria para ampliar y nutrir el campo de la investigación.

BIBLIOGRAFÍA

Vásquez, Gómez, G. La preocupación por el conocimiento. s.l. : Servicio de Publicaciones de la USC, 2000. págs. 351-361.

Díaz Barriga, F. El pensamiento del adolescente y el diseño curricular en educación media superior. México: en: Perfiles Educativos, 1987. págs. 16-26.

González, Diego Jorge. Los Valores y su formación, una interpretación psicológica. s.l. : Revista Cubana de Psicología, Vol. 17 No. 3 pp. 307, 2000.

D, Kahn R. y Katz. Psicología Social de las Organizaciones. México: Trillas, 1989.
Ponjuan, Gloria. Gestión de Información de las Organizaciones. s.l. : CECAPI, 1998.

Ramos, Valentina. Comunicando Valores en la Organización. s.l. : Facultad de Psicología, 2003.

Schein, Edgar. Psicología de las organizaciones. México: Prentice Hall, 1985.

Ruiz-Calderon, José Miguel Serrano. Cuestiones de Bioética. Madrid: Speiro.

Habermas, Jürgen. Aclaraciones a la ética del discurso. s.l: Traducción Manuel Jiménez Redondo, 2000.

Chiavenato, Idalberto. Administración de Personal. Quinta Edición Bolilla No. 6.
—. Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A., 2007. 500.

Rey, Fernando Luis González. Investigación Cualitativa en Psicología, Rumbos y Desafíos. México: Internacional Thompson Editores, S.A.
Dorsch, Fredrich. Diccionario de Psicología. Barcelona: Herder, 1991. 659.

García, Gustavo Adolfo y Flores, Oscar. Introducción a la Filosofía de la Ciencia. Guatemala: Distribuidora Universal 2000, 2009.

Chiavenato, Idalberto. Administración de Personal. s.l : Quinta Edición Bolilla No. 6.

Bernal Torres, C.A. Metodología de la investigación. México, D.F. México: Pearson Educación, 2006.
—. Metodología de la investigación. México, D.F. México: Pearson Educación, 2006.

Bernal Torres, C.A. (2006). Metodología de la investigación. México, D.F. México: Pearson Educación.

Dolan, S. García y. Dirección por Valores. s.l.: Prentice - Hall Hispanoamericana., 1998.

Hegel. Ciencia de la Lógica. Buenos Aires, 3era. edición. : s.n., 1974. pág. 393.

Cortina, Adela. Ética Mínima. Madrid: TECNOS, S.A., 2000. pág. 156.

Copleston, Frederick. Historia de la Filosofía Tomo I. s.l : LIBER. pág. 455.

Gregory, R. J. Psychological testing: History, Principles, and Applications. Boston : Allyn & Bacon, 2000. pág. 200pp.

DH Saklofske, JJW Andrews y HL Janzen (Eds). Handbook of psychoeducational assesment: A práctica handbook. San Diego CA: Academic Press, 2001. pág. 355.

Brandt, R. Teoría Ética. Madrid: Alianza Universidad, 1982. pág. 355.
Teología y Vida. P., Waldo Romo. 1-2, Chile: Scielo, 2001, Vol. 42.

Goikoetxea, M.J. Introducción a la bioética. Bilbao: Universidad de Deusto, 1999. pág. 400.

Franca-Tarragó, Omar. Introducción a la ética psicológica. Montevideo: Desclee, 1996. pág. 533.

A., López. Educación en valores, educación en virtudes. México: Editorial Continental, 2002.

Víctor, Guédez. La ética gerencial. Venezuela: Editorial Planeta, 2001.
De la Garza Linares, Sagols. Ética y valores. México: Culturales S.A. de C.V, 2003.

Acuerdos y normas. Los códigos en la ética empresarial. V., Martin. 278-283, Maracaibo: TELOS, 2000, Revista de estudios interdisciplinarios Universidad Rafael Belloso Chacin, Vol. 2.

A., Dubrin. Fundamentos de Administración. México: Internacional Thompson Editores, 2002.

Siliceo, A. Cazarez, A. González J. Liderazgo, valores y cultura organizacional. Hacia una organización competitiva. México: McGraw Hill - Interamericana Editores, S.A., 2000.

Cattell, A. K. S. Cattell y H.E.P. 16PF. 1993.

ANEXOS

Glosario

1. **Personalidad:** Estructura psíquica de cada individuo, la forma como se revela por su modo de pensar y expresarse, en sus actitudes e intereses y en sus actos. Son patrones duraderos de percibir, relacionarse y pensar acerca del ambiente y de uno mismo. Los rasgos de personalidad son aspectos prominentes que se manifiestan en una amplia gama de contextos sociales y personales importantes. Los rasgos de personalidad sólo constituyen un trastorno de personalidad cuando son inflexibles y desadaptativos y provocan malestar subjetivo o déficit funcional significativo.
2. **Operacionalidad:** Es una demostración de un proceso como lo puede ser una variable, un término, o un objeto, en términos de proceso o sistema específico de pruebas de validación, usadas para determinar su presencia y cantidad. La mayor definición operacional es un proceso para identificar un objeto distinguiéndolo de su entorno formado por la experiencia empírica.
3. **Variables:** Es una propiedad, característica o atributo que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes. Se denominan conceptos clasificatorios que permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición.
4. **Variable Dependiente:** Se refiere al fenómeno que se intenta explicar y que es objeto de estudio a lo largo de la investigación.
5. **Variable Independiente:** Son todos aquellos factores o elementos que explican un fenómeno o la conducta de este.
6. **Recolección de Datos:** Es el proceso mediante el cual el sujeto, a través de la observación sistemática, y apoyado en un instrumental, registra de manera selectiva y codificada los indicadores del estado de las variables.
7. **Observación:** Es el registro visual de lo que ocurre desde donde se da el fenómeno. y según el problema que se estudia.
8. **Valores organizacionales:** López (2002) indica que la práctica de valores es un asunto personal e intransferible, el cual requiere del ejercicio individual, practicado de forma voluntaria y libre. Sin ello, no es posible construir valor alguno o comunicarlo a otros, porque la vivencia de lo

- 9. Test Valanti:** tiene como propósito medir la prioridad que dentro de una escala de valores da el sujeto a una serie de ítems. Mide el juicio ante una situación que se le plantea desde el deber ser. El tener que hacer una elección forzosa, lleva a que la persona elija los valores prioritarios para ella e intenta mostrar el sistema de creencias que apoya suposición valoral. Los resultados indican los valores asociados a la dimensión predominante de la personalidad elegida por la persona y aquellos asociados con la dimensión de la personalidad que requeriría mayor desarrollo. La prueba se presenta en un formato no reutilizable dado que incluye los espacios para registrar las respuestas a los ítems. La calificación se realiza de manera sistematizada, utilizando el programa Excel ,con la hoja Valanti.xls que forma parte de la prueba
- 10. Test 16PF:** Prueba creada por Cattell y colaboradores, sobre la base del léxico de rasgos de Allport y Odbert (1936), un conjunto de 18 mil adjetivos que en inglés describen a las personas. La metodología usada por Cattell y su equipo fue la siguiente: pidieron a unos “observadores” que calificaran mediante estos adjetivos a un grupo de personas conocidas; luego, sometió a análisis factorial estas calificaciones, con lo que logró identificar 16 rasgos o factores primarios de la conducta para explicar el espectro total de la personalidad. Estos rasgos o factores fueron considerados por el autor para elaborar 16 escalas primarias que se resumen.
- 11. Bioética:** La bioética es la rama de la ética que se dedica a proveer los principios para la correcta conducta humana respecto a la vida, tanto de la vida humana como de la vida no humana (animal y vegetal), así como al ambiente en el que pueden darse condiciones aceptables para la vida.
- 12. Ética:** se relaciona con el estudio de la moral y de la acción humana. El concepto proviene del término griego *ethikos*, que significa “carácter”. Una sentencia ética es una declaración moral que elabora afirmaciones y define lo que es bueno, malo, obligatorio, permitido, etc. en lo referente a una acción o a una decisión.
- 13. Los valores éticos:** son aquellas formas de ser o de comportarse, que por configurar lo que el hombre aspira para su propia planificación y/o la del género

humano, se vuelven objetos de su deseo más irrenunciable; el hombre los busca en toda circunstancia porque considera que sin ellos, se frustraría como tal; tiende hacia ellos sin que nadie se los imponga.

14. Los principios morales. Son orientaciones o guías para que la razón humana pueda saber cómo se puede concretar el valor ético último: la dignidad de la persona humana.

15. Las normas morales son aquellas prescripciones que establecen qué acciones de una cierta clase deben o no deben hacerse para concretar los Principios Éticos básicos en la realidad práctica. Las normas éticas pueden ser de carácter fundamental o de carácter particular.

16. Juicios (éticos) particulares: aquellas valoraciones concretas que hace un individuo, grupo o sociedad cuando compara lo que sucede en la realidad con los deberes éticos que está llamado a cumplir. En otras palabras, cuando juzga si, en una circunstancia concreta, puede o no aplicar las normas o principios éticos antes mencionados.