

ECOLOGÍA SOCIAL, CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORES HUMANOS: REVISIÓN CONCEPTUAL Y SU IMPLICACIÓN EN LA PRÁCTICA SOCIAL

SOCIAL ECOLOGY, ORGANIZATIONAL CULTURE AND HUMAN VALUES: CONCEPTUAL REVIEW AND ITS IMPLICATION IN SOCIAL PRACTICE

Autores: Rogelio Góngora Alonso

Armenio Pérez Martínez

Institución: Universidad de ciego de Ávila Máximo Gómez Báez

Correo electrónico: rogelio@unica.cu

RESUMEN

La ecología social es la rama del conocimiento encargada del estudio de todas las relaciones que establece el hombre en su comunidad, ya sea de tipo natural o social, juega un rol medular en la comprensión del sistema hombre-entorno. El objetivo de este artículo es analizar la estrecha relación entre los conceptos ecología social, cultura organizacional y valores, entendiendo que la forma de gestionar la primera, solo será posible a través de otras categorías con amplio potencial regulador del comportamiento organizacional e individual. Se utiliza el análisis teórico mediante el método histórico y lógico de los principales conceptos y categorías. Dentro de los resultados se encuentra la importancia de la ecología social, pasando de ser una filosofía a convertirse en un contenido psicológico con amplia expresión en la regulación de la conducta.

Palabras clave: Ecología social, Cultura organizacional, Valores, Comportamiento humano.

ABSTRACT

The social ecology is the branch of the knowledge in charge of the study of all the relationships that the man settles down in his community, either of natural or social type, it plays a medullary list in the understanding of the system man-

environment. The objective of this article is to analyze the narrow relationship among the concepts social ecology, organizational culture and value, understanding that the form of negotiating the first, alone will be possible through other categories with wide potential regulator of the organizational behavior and singular. The theoretical analysis is used by means of the historical and logical method of the main concepts and categories. Inside the results is the importance of the social ecology, passing of being a philosophy to become a psychological content with wide expression in the regulation of the behavior.

Keywords: Social ecology, Organizational culture, Values, Behavior.

INTRODUCCIÓN

El mundo contemporáneo puede ser definido como un escenario gigantesco con actores y actrices interdependientes. Se habla de un mundo sin fronteras en ningún área de la vida. A partir de 1985, comienza el nacimiento de una nueva era, definida desde que Bill Gates lanzó Windows que ayudó a eliminar las fronteras, hacer más rápidas las comunicaciones, aparejado a otros avances tecnológicos y comunicativos. También la caída del campo socialista europeo es otro de los acontecimientos presentes a fines de la década de 1980. Además, la reunión del Hotel Plaza (Nueva York, USA), donde se celebró la Cumbre del G-5 y se tomaron importantes acuerdos sobre el comercio internacional, marcó un viraje en las relaciones entre los países a nivel global, así como la apertura de China al comercio internacional, hacen que estas últimas décadas marquen un viraje en las relaciones entre los Estados, las sociedades, las organizaciones y el propio individuo (Ohmae, 2005).

Desde el punto de vista social se aprecian grandes modificaciones en la estructura social y de clases de los países. Europa entra en una profunda crisis económica que hace mover los resortes de los movimientos sociales con fuerza en España y Grecia. En América Latina los gobiernos progresistas han logrado potenciar la creencia de que «un mundo mejor es posible» y lo han demostrado en la práctica social de sus naciones.

Al señalar estos aspectos se debe hacer referencia al desarrollo científico y tecnológico que se ha venido gestando desde fines de la década de 1960 y que dan lugar al conocido enfoque de ciencia, tecnología y sociedad, de donde se han derivado todos los avances ulteriores. En opinión de Fidel Castro (2007, 2): «El mundo de hoy es muy diferente al mundo que Marx y Lenin conocieron; nadie pudo conocerlo, nadie pudo imaginar las comunicaciones en cuestión de segundos».

La crisis ambiental en el siglo XXI es innegable. Primeramente, la acción destructiva y consumista del depredador más grande de todo el reino animal – el hombre- unido al escaso uso de la inteligencia humana y las potencialidades tecnológicas, matizado por una falta de valores morales que guíen el uso de la ciencia, ha hecho que diversos investigadores e intelectuales consideren que nos encontramos cerca de un punto sin retorno en lo referente a la conservación de nuestra casa común: la Tierra. Efectos de la acción indiscriminada del hombre son el cambio climático, el agotamiento de los recursos naturales (renovables o no) entre ellos el agua y el petróleo, la extinción de especies de la flora y la fauna, así como las continuas guerras por la dominación de estos recursos.

Esta crisis ambiental sistémica, afecta el desarrollo social armónico de todos los países y regiones del planeta sin distinción. Desde las potencias económicas e industrializadas, hasta las más pobres naciones, sufren crisis sociales y de gobernabilidad, que remueven los cimientos de sistemas y modelos que han evidenciado su inconsistencia con la supervivencia humana.

Similar situación se presenta en el nivel inferior de organización de los seres humanos. Las organizaciones sociales, lucrativas o no, enfrentan nuevos retos como nunca antes en su devenir histórico. En la actualidad las organizaciones se debaten para su propia subsistencia en una encarnizada e insostenible carrera competitiva que trascienden la ya conocida lucha por los segmentos de mercado cada vez más fraccionados y diferenciados entre sí, sino que la disputa es por la credibilidad social, perfeccionar la gestión de su capital intelectual, elevar la calidad de vida de la comunidad - medioambiental y

cultural, así como por trascender la inmediatez de los planes para estimular las proyecciones de las estrategias organizacionales.

La ecología social encargada del estudio de todas las relaciones que establece el hombre en su comunidad, ya sea de tipo natural o social, juega un rol medular en la comprensión del sistema hombre-entorno. Unido a otros conceptos de amplio valor en las organizaciones como son la cultura y los valores, posibilita un marco teórico metodológico reflexivo de este tipo de relación en sus tres niveles fundamentales de expresión: individuo, organización y sociedad, respectivamente.

La propia vida de la comunidad desarrolla, al margen de los procesos fundamentales y tangibles, otros de naturaleza intersubjetiva, donde las categorías anteriormente señaladas juegan un papel decisivo en la regulación del comportamiento de los sujetos. En el presente estudio se persigue analizar la estrecha relación entre estos conceptos, así como fundamentar su posible implicación en la práctica social de las comunidades.

DESARROLLO

Visión de la ecología social

Es innegable la relación que se establece entre la naturaleza y la sociedad. Afirma Beck (1998, 89): «La naturaleza ya no puede ser pensada sin la sociedad y la sociedad ya no puede ser pensada sin la naturaleza...» Esta idea resalta un criterio de unidad entre sociedad y naturaleza que acompañara como un principio toda esta obra. La sociedad no puede ser definida sino es desde la naturaleza, al propio tiempo que no existe naturaleza que no refleje el accionar del hombre.

A fines del siglo XX e inicio del actual siglo la naturaleza no está ni dada ni asignada, se ha convertido en un producto histórico, en el equipamiento interior del mundo civilizado, las lesiones de las condiciones naturales de la vida se transforman en amenazas médicas sociales y económicas globales para los seres humanos, con desafíos nuevos a las instituciones sociales y políticas de la sociedad mundial industrializada. Lo que el hombre ha creado puede ser utilizado en beneficio o detrimento de la naturaleza, así como de la propia

sociedad. Es por ello que este estudio presenta tres planos de análisis. Inicialmente el valor específico de la categoría ecología social, donde resulta imprescindible su comprensión y aplicación como forma de comprender la relación naturaleza sociedad. Su concreción a nivel de las organizaciones sociales, a partir de conceptos como la responsabilidad social empresarial, la ética, la moral, las creencias, entre otras, concretadas en la cultura organizacional. También su expresión en el individuo a través de sus valores, como nivel superior de estructuración y regulación del contenido psíquico a nivel individual.

La comprensión de esta relación tiene que realizarse a través de la visión de la complejidad en el tratamiento de las relaciones sociedad-naturaleza, organización-recursos, individuo-actividad. «Con el principio de complejidad se trata de superar el conocimiento en mundos separados propia de la ciencia clásica, donde ni las ciencias del hombre tienen conciencia del carácter físico y biológico de los fenómenos humanos, ni las ciencias de la naturaleza tienen conciencia de su inscripción en una cultura» (Morín, 1985, 43)

A modo de respuesta de esta realidad surge una disciplina específica para nuestra época: la ecología social. Aunque existe un sinnúmero de definiciones, el mejor concepto de «ecología» fue acuñado por Ernst Haeckel en el siglo pasado para definir la investigación de las interrelaciones entre animales, plantas y su entorno inorgánico. Desde los días de Haeckel este término se ha ido expandiendo hasta incluir ecologías de ciudades, de la salud y de la mente. Esta proliferación de una palabra en áreas tan dispares puede aparecer particularmente deseable en una época que busca fervientemente algún tipo de coherencia espiritual y unidad de percepción.

Pero el término «ecología» también puede ser extremadamente ambiguo, al igual que otras palabras recientes como «holismo» o «descentralización», corriendo peligro de quedar suspendido en el aire, sin raíces, ni contexto, ni textura. A menudo es utilizado como una metáfora, como un tentador reclamo que pierde la lógica, potencialmente estimulante de sus premisas. A menudo se torna una metáfora, como la palabra «dialéctica», para cualquier clase de integración o desarrollo. Quizá más alarmante aún ese término ha identificado

en los últimos años a una muy cruda forma de ingeniería natural que bien podría denominarse «ambientalismo».

Al hablar de ecología se hace referencia a la interdependencia entre lo viviente y lo inanimado. Puesto que la naturaleza incluye también a los seres humanos, la ciencia debe comprender el papel de la humanidad dentro del mundo natural específicamente, el carácter, la forma y la estructura de las relaciones humanas respecto a las demás especies y a los substratos inorgánicos del entorno biológico. Desde un punto de vista crítico, la ecología presenta de un modo amplio el enorme desequilibrio resultante de la división entre humanidad y mundo natural. Una de las especies más raras del mundo natural el *Homo sapiens* se ha desarrollado lenta y laboriosamente desde ese mundo natural hacia un mundo social propio. Puesto que ambos mundos interactúan recíprocamente mediante fases evolutivas sumamente complejas es tan importante hablar de una ecología social como hablar de una ecología natural.

La ecología social es una disciplina filosófica fundada por Murray Bookchin (1985). Se define como una escuela del ecologismo y del anarquismo que busca un manejo humanista del medio ambiente y afirma que existe una relación holística entre los seres naturales, incluidos los seres humanos, que lleva a afirmar a los ecólogos sociales que el orden natural no necesita autoridades ni mando centralizado, sino que es descentralizado y en red. Eso significa que la naturaleza se autorregula y de igual forma pueden organizarse los humanos, que producen los problemas ambientales sólo cuando introducen procesos autoritarios en sus sociedades. Propone el desarrollo sostenible de la biotecnología, la tecnología adecuada y la arquitectura sustentable en lo técnico y en lo político la gestación de instituciones libres, localistas e interconectadas en redes federativas biorregionales, junto con una economía ecológica.

Pero la ecología no sólo aporta una crítica de la separación entre humanidad y naturaleza; también afirma la necesidad de subsanarla. Más aún afirma la necesidad de trascenderla radicalmente. Como señalara E. A. Gutkind (1952, 36): «La meta de la ecología social es la totalidad y no la mera suma de innumerables detalles tomados al azar e interpretados subjetiva e

insuficientemente». La ciencia se ocupa de las relaciones sociales y naturales en las comunidades o ecosistemas. Al concebirlos holísticamente en los términos de su interdependencia mutua, la ecología social busca descubrir las formas y modelos de interrelación que permiten comprender una comunidad, ya sea natural o social. El holismo en este caso es resultado de un esfuerzo consciente para discernir cómo se ordenan las particularidades de una comunidad, cómo su geometría (según lo plantearían los antiguos griegos) hace que el todo sea más que la suma de sus partes. Por ello, la totalidad a la que Gutkind hace referencia no debe confundirse con una unicidad espectral que torna a la disolución cósmica en un nirvana sin estructura alguna; la totalidad es una estructura ricamente articulada que posee una historia y una lógica internas propias. Lo hasta aquí expresado basta para señalar que la totalidad no es una universalidad pálida e indiferenciada que supone la reducción de un fenómeno a lo que tiene de común con alguna otra cosa. Ni tampoco es una energía celestial, omnipresente, que reemplaza las vastas diferencias materiales que constituyen el reino animal y el ámbito social. Por lo contrario, la totalidad comprende las diversas estructuras, articulaciones y mediaciones que le otorgan al todo una rica variedad de formas y le incorporan cualidades únicas a aquello que una mentalidad estrictamente analítica reduciría habitualmente a detalles innumerables y casuales.

En criterios de este autor la ecología social busca comportamientos de los seres humanos con sustento ético valorativo sobre el sustento de la vida en nuestro planeta. No es solamente la mera definición de políticas, estrategias o filosofías en torno al modo en que el hombre se relaciona con el medio, sino con la forma en la que actúan los seres humanos, ya sean organizados o de manera individual. Se introduce en los sistemas sociales que imperan en el planeta y además de analizar los componentes ideológicos que lo regulan, formula propuestas concretas de cambio, donde la visión parcial del mundo es desechada, partiendo de la premisa que la vida en el planeta no es una cuestión de jerarquías, sino de red, donde un eslabón dañado afecta al conjunto. Para la ecología social el análisis transita por otro camino, porque no es lo mismo desarrollo que calidad de vida. Los aspectos sociales, económicos,

laborales, salud, educación, son las variables para determinar un correcto estudio de impacto ambiental y determinar, lo más aproximadamente posible, por donde pasa el verdadero desarrollo.

Resulta una imperiosa necesidad el reconocimiento de que la ecología social tiene que concretarse dentro de los mecanismos de regulación del comportamiento de los sujetos a partir de su vínculo con niveles inferiores de organización de los seres humanos. En este contexto es que se analiza los conceptos de cultura organizacional y valores.

La cultura organizacional y su implicación para el desarrollo de la ecología social.

Para Geertz «la cultura es un patrón de significados transmitidos históricamente, incorporados en símbolos, un sistema de concepciones heredadas y expresadas en forma simbólica por medio de las cuales los hombres comunican, perpetúan y desarrollan su conocimiento y sus actividades con relación a la vida» (1987, 103). En opinión de Deal y Kennedy (1982, 33) la definen como «la forma en que nosotros hacemos las cosas aquí».

Peters y Waterman (1984, 35) por su parte dicen que la cultura organizacional es un «conjunto dominante y coherente de valores compartidos transmitidos por significados simbólicos como cuentos, mitos, leyendas, slogans y anécdotas».

Maria Fleury, en el libro «Cultura y poder en las Organizaciones», señalaba a la necesidad de añadir la arista política en el concepto de cultura, por considerar que el poder es uno de sus aspectos inherentes. Para la autora la cultura es «un conjunto de valores y supuestos básicos expresados en elementos simbólicos, que en su capacidad de ordenar, atribuir significados, construir la identidad organizacional, tanto actúan como elemento de comunicación y consenso, como ocultan e instrumentalizan las relaciones de dominio». (Fleury, 1989, 22)

La definición más aceptada de Cultura Organizacional es la de Edgard Schein al referir que: «es 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 ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas». (Schein, 1986, 56)

Díez, E. (1999, 39-40) recoge los elementos comunes en la mayoría de las corrientes y definiciones y termina con la definición-síntesis de quinientas definiciones de cultura presentada por Kroeber y Kluckhohn:

1. La cultura es un fenómeno social.
2. El comportamiento cultural obedece a pautas.
3. La cultura proporciona un modelo de vida. Cultura ideal, cultura modal.
4. La cultura no es fruto de la herencia genética, sino herencia tradicional o social históricamente acumulada. Resulta de dos procesos de aprendizaje: socialización (integración de un individuo en un grupo), e inculturación (interiorización de los modelos de conducta propuestos por el grupo).
5. No se puede identificar la cultura con la conducta. Ésta es consecuencia de la cultura. También hay otros factores que influyen en la conducta.
6. No se puede identificar la cultura con la tradición.
7. Toda cultura es un sistema de expectativas.
8. La cultura no es un todo coherente y armónico. Existen contraindicaciones internas, está abierta al cambio.

A partir del análisis realizado, se considera que se pudieran establecer algunos aspectos básicos dentro del concepto de cultura organizacional. Los mismos pueden proporcionar una mejor comprensión teórico-metodológica, ya que sirven tanto a investigadores como a directivos para la realización de sus funciones:

1. La cultura no se puede manejar por parte de los directivos para conseguir resultados, metas, fines u objetivos. Es un sistema estable de significados y sentidos compartidos, difíciles de manipular.

2. Interpretar la cultura implica subjetividad, que debe ser consciente y explicitada. No se puede interpretar algo sin una concepción teórica previa que nos permita analizar y explicar la realidad.
3. La cultura organizacional a pesar de ser estable no es estática, sino dinámica: está construyéndose continuamente con sus propios mecanismos, incluso sin que haya habido modificaciones en sus componentes. El cambio y las nuevas experiencias nutren a la cultura organizacional de nuevos elementos que se configuran con los contenidos subjetivos ya existentes.
4. La cultura organizacional como sistema trasciende la sumatoria de elementos aislados que la componen, no es una suma de variables o de partes que se puedan analizar por separado, pues el análisis sería sesgado, parcial al eliminar aspectos que no se pueden olvidar aislar. Sistema «como definición conceptual para describir una pauta de relaciones, más que para referirnos a una suma de partes percibidas o encontradas» (Katz y Kahn, 1986, 28) Este aspecto es de vital importancia a la hora de estudiar alguno de sus elementos componentes (valores, actitudes, creencias, normas, comportamiento), porque no puede realizarse ajeno a la cultura de la que forma parte.
5. En una organización no se da una cultura organizacional única, ni están unidos sus integrantes que todos piensen lo mismo y estén de acuerdo en todo. Siempre hay pequeños grupos (subculturas) con interrelaciones e interacciones constantes.
6. Para investigar la cultura hay que realizar una inmersión en la organización, ser uno más dentro de ella. Sólo así se puede comprender la realidad y sólo así se puede realizar el cambio, que no es posterior a la investigación, sino conjunto, coetáneo, de tal manera que llega a ser difícil cuándo se está investigando y cuándo se está produciendo el cambio. La teoría de los sistemas dicta una estrategia para la investigación, que se encuentra en oposición fundamental al reduccionismo o paso inmediato hacia algún nivel más elemental para que sea posible comprender los fenómenos sociopsicológicos. «El

primer paso será siempre ir al siguiente nivel superior de la organización del sistema, para estudiar la dependencia del sistema en cuestión respecto al suprasistema del que es parte, pues este asienta los límites de varianza de conducta del sistema dependiente». (Katz y Kahn, 1986, 54).

7. La cultura es un sistema abierto, recibe influencia de otros sistemas culturales. Erróneamente se considera que el sujeto que se incorpora de manera pasiva a nuestra organización asume la cultura existente como propia, todas las personas participan en otras organizaciones e incluso en la sociedad, donde se puede decir que existe un intercambio de contenidos culturales. Este aspecto se ejemplifica en empresas nuevas, donde se aprecian rasgos culturales de organizaciones de otro tipo, siendo estas últimas coincidentes con contenidos de las culturas de las organizaciones de las que proceden estos recursos humanos.
8. La cultura organizacional se manifiesta a través de un proceso de doble formación. Los contenidos antes de consolidarse como parte de la cultura y pasar por un proceso de interiorización, tienen un momento de vida social, real y actual, en la acción cotidiana de la vida organizacional donde se pueden reestructurar algunos contenidos ya existentes, así como complementar o validar otros. Hoy en nuestro funcionamiento organizacional se consolida la cultura existente, se enriquece, a la vez que es interiorizada. Este elemento será retomado posteriormente para resaltar la necesidad de relacionar la cultura organizacional con la estrategia de desarrollo de la organización.

La cultura desempeña diversas funciones dentro de una organización. En primer lugar acumula los contenidos y experiencias de una organización a través de su historia; en segundo lugar, tiene un papel de definición de límites, crea diferencias entre una organización y las demás; en tercer lugar, conlleva un sentido de identidad para los miembros de la organización; en cuarto lugar, la cultura facilita la generación del compromiso con algo más grande que el interés personal del individuo; en quinto lugar, mejora la estabilidad del sistema

social. La cultura es el pegamento social que ayuda a mantener unida a la organización, al proporcionar normas apropiadas para lo que deben hacer y decir los empleados; en sexto lugar la cultura tiene que guiar las proyecciones y estrategias de la organización, siendo un elemento a partir del cual se logren los resultados esperados; por último, la cultura sirve como mecanismo de control y de sensatez que guía y modela las actitudes y el comportamiento de los empleados.

En el ámbito de la cultura organizacional resulta cada vez más necesario que los criterios que sustentan la relación entre la organización y su entorno formen parte de las creencias que justifican los comportamientos. Solo así, desde la organización se podrá contribuir a la comprensión y análisis de la relación con el medio ambiente, así como la modificación de las actitudes y valores que regulan el comportamiento de las distintas personas dentro de la organización como primer elemento regulador del comportamiento social de los sujetos. Cabe reconocer la importancia de la cultura organizacional donde sus rituales, sus hábitos y sus líderes se manifiesten como referente de la ecología social.

Aun así la ecología social y la cultura organizacional se estructuran con contenidos reguladores de las prácticas sociales, a nivel de nación y a nivel de organización, estableciendo en sí los elementos normativos que permitan interiorizar estas regulaciones y llevarlas a la práctica. Más que nunca antes es necesario que se integren a niveles inferiores del comportamiento a nivel individual, donde la categoría valor complementa esta trilogía que persigue que el hombre como individuo o integrante de un grupo o nación se comporte de manera adecuada y transformadora con el medio que lo rodea.

Los valores y su relación con la ecología social

El abordaje teórico de la categoría valor se encuentra indisolublemente unido al desarrollo de la psicología social y la sociología. Se aprecia que desde la década de 1960 ya existía preocupación por la complejidad de definir estos desde el ámbito académico.

Uno de los consagrados investigadores de los valores ha sido Milton Rokeach. Se le considera el pionero de los estudios sistemáticos sobre este aspecto

desde la psicología social y organizacional. Este autor también ha estado preocupado por la carencia de consenso en cuanto al valor como concepto científico: «el concepto de valor, más que cualquier otro, debería ocupar un lugar central y común en las distintas ciencias sociales» (1973, 3).

Desde este momento se aprecia la existencia de tres dimensiones que han marcado pautas dentro del análisis de los valores, aunque no todos los investigadores le brindan el mismo peso dentro de sus pesquisas. Las tres dimensiones son:

1. Cognitiva.
2. Afectiva.
3. Comportamental.

Otro aporte que ha marcado el resto de las propuestas es la manifestación de su estabilidad temporal y su carácter social.

Rokeach es considerado como el iniciador del estudio formal y sistemático de los valores y su definición, es una de las más citadas. «Un valor es una creencia perdurable de que un modo de conducta específico o fin en la vida, es personal o socialmente preferible sobre otro modo de conducta o fin de existencia». (1973, 5)

A partir de su definición de creencias y su posterior clasificación, Rokeach define los valores como creencias prescriptivas, donde la creencia define lo que es deseable o indeseable. Los define como perdurables, que es también el proceso de socialización donde se forma el valor. Propone la clasificación de valores en terminales e instrumentales. Esta definición ha sido ampliamente difundida pero su comprobación empírica no es totalmente fiable. Sintetiza sus ideas acerca de este concepto en la siguiente sentencia: «los valores son las representaciones cognitivas y transformacionales de las necesidades, siendo el hombre el único animal capaz de hacer dichas representaciones y transformaciones...». Los valores no solo son la representación cognitiva de las necesidades individuales, sino también de las demandas sociales e institucionales... la sociedad y sus instituciones socializan al individuo sobre el bien común, interiorizándole las concepciones compartidas sobre lo deseable. (Rokeach, 1973, 20)

Zytowsky (1970) fue de los primeros autores que definió los valores en las organizaciones laborales como un conjunto de conceptos, los cuales median entre la orientación afectiva de la persona y las clases de objetos que ofrecen una satisfacción similar.

Super (1995) define los valores como el refinamiento de las necesidades a través de la socialización del sujeto, los cuales son alcanzados a través de actividades, asimismo establece que una necesidad como la de ayudar a los demás se convierte en la importancia dada al valor altruismo, una persona que asigna prioridad a este valor puede alcanzarlo y satisfacer su necesidad de ayuda a los demás desempeñando una ocupación como el trabajo social o la docencia.

Lofquist y Dawis (1971) los valores son apreciados por estos autores como necesidades que se agrupan de acuerdo con sus comunidades subyacentes. Para ellos los valores y las necesidades son lo mismo y no que los primeros sean representaciones cognitivas de los segundos.

England (1967) los valores en el trabajo son ideologías o filosofías que permiten comprender el comportamiento de los individuos en el trabajo, sostienen que los valores se agrupan en estructuras, siendo estas el marco de referencias preceptuales de permanencia relativa, que moldean e influyen en el comportamiento humano dentro de las organizaciones.

Arciniega (2001) establece que los valores en el trabajo son concebidos como la representación cognitiva de las necesidades universales que se manifiestan a través de metas transituacionales que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el contexto organizacional.

Los instrumentos utilizados para medir valores se han diseñado partiendo de las técnicas que se utilizaron primeramente para medir actitudes y que tienen base en trabajos de investigadores de principios de siglo pasado como Thurstone (1929) y Likert (1932) (citados por Zazueta y Arciniega, 2010).

Los valores individuales tienen extraordinaria significación para la investigación social. Separar lo individual de lo social constituye un error no solo teórico, sino también metodológico. Con frecuencia los valores que no han logrado una forma orgánica de expresión a nivel social se presentan estructurados a nivel

individual y se convierten en un elemento esencial para el análisis social que se efectúe.

No es suficiente con enunciar los valores. Será preciso que se promuevan de manera adecuada, dándoles la relevancia mediante signos externos, premiando determinados comportamientos, mientras que se penalizan los que no se correspondan con los mismos, debe fomentarse la unidad comunicación-actividad en el trabajo con los valores.

En las organizaciones los valores exigen interiorización. Según su empleo para valorar las prácticas, para legitimar y autenticar el comportamiento y la importancia que le brinde la dirección para alcanzar las metas y objetivos propuestos, dependerá el éxito en su aplicación. De la capacidad de influir en las decisiones que posteriormente se adopten, dependerá en buena medida el grado de desarrollo de las potencialidades técnicas.

Estas tres categorías pueden resultar una poderosa integración si se utiliza de manera intencionada, para modificar las prácticas humanas en lo referente a la naturaleza, como se muestra en la figura 1. Las mismas brindan la oportunidad de concebir al ser humano en sus ámbitos de actuación e interactuando con su entorno como un ser único e indivisible, pero portador de una serie de contenidos con amplio potencial regulador y consecuentemente integrados según el nivel de complejidad en el cual se desenvuelva.



Figura 1: Integración para la gestión de la ecología social, la cultura organizacional y los valores.

Fuente: Elaboración propia (2017)

Siendo consecuente con los procesos de apropiación psicológica de la realidad y asumiendo con profundidad la necesidad de modificar las prácticas humanas en lo relacionado a la relación con el medio ambiente, desde los procesos de planificación a todos los niveles, así como a través de los mecanismos de control tiene que lograrse que se descubran nuevos cauces de regulación del comportamiento humano a partir de la interiorización y la regulación consciente del comportamiento y no solo desde las políticas, normas, regulaciones vinculantes que solo hacen que se cumplan normas pero no que se enseñen y se multipliquen las prácticas.

CONCLUSIONES

La ecología social tiene que pasar de ser una filosofía a convertirse en un contenido psicológico con amplia expresión en la regulación del comportamiento y la actividad humana en todos los niveles de organización de los seres humanos (individuos, grupos y organizaciones). La cultura organizacional y los valores compartidos, junto a la ecología social forman una unidad dialéctica que contribuye a que el hombre pueda modificar sus prácticas con respecto a la naturaleza. El estudio de estas categorías sirve de diagnóstico de la relación del hombre con el medio ambiente y permite predecir la correspondencia futura.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ARCINIEGA, L.: *Desarrollo y validación de un modelo heurístico sobre valores en el trabajo*, Tesis doctoral, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca, España, 2001.
- BECK, U.: *World Risk Society*, Polity Press, Cambridge, 1998.
- BOOKCHIN, M.: «El concepto de ecología social», en *Revista Comunidad*, Nº 47, abril-mayo 1985, Montevideo.
- CASTRO, F.: *El diálogo de las civilizaciones*, Oficina de Publicaciones del Consejo de Estado, La Habana, 2007.
- DEAL, T. Y KENNEDY, A.: *Corporate Culture: The Rites and rituals of corporate life*, Addison-Wesley, New York, 1982.

- DÍEZ, E.: *La estrategia del caracol. Un cambio cultural en una organización*, OIKOS-TAU, Barcelona, 1999.
- ENGLAND, G.: «Personal values systems of American managers», *Academy of management journal*, Núm. 10, pp. 107-117, 1967.
- FLEURY, M.: *Cultura y poder en las organizaciones*, Mc Graw Hill, Bogotá, 1989.
- GEERTZ, C.: *La interpretación de las culturas*, Gediza, Barcelona, 1987.
- GUTKIND, E.A.: *Our World from the Air: Conflict and Adaptation*, En: William Thomas (ed.) (1971), *Man's role in changing the face of the Earth*, vol 1, The University of Chicago Press, Chicago, 1952.
- KATZ, D. Y KAHN, R.: *Psicología Social de las organizaciones*, 5ta Ed., Trillas, México, 1986.
- LOFQUIST, LL. Y DAWIS, R.: «Values as second-order needs in the theory of work adjustment», *Journal of vocational behaviour*, Núm. 12, pp. 24-33, 1971.
- MORÍN, E.: *Sociología de la sociología*, en Antonio Robles (comp.), *Metasociología y teoría de la complejidad*, Granada, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, 1997, pp. 84-105, 1985.
- OHMAE, K.: *The new global order of the world*, Jorsey- Bass, San Francisco, 2005.
- PETERS, T. Y WATERMAN, R.: *En búsqueda de la excelencia*, Harper & Row, New York, 1982.
- ROKEACH, M.: *The nature of human values*, The Free Press, New York, 1973.
- SCHEIN, E.: *Cultura organizacional y liderazgo*, Jorsey- Bass, San Francisco, 1986.
- SUPER, D.: *The psychology of careers*, Harpers & Row, Nueva York, 1995.
- ZAZUETA, H. Y ARCINIEGA, L.: *Desarrollo de valores en el trabajo*, Trillas, México, 2010.
- ZYTOWSKY, I.: «The concept of work values», *Vocational guidance quarterly*, Núm. 18, pp. 176-186, 1970.