

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



MINDSET AND VALUES





Introducción a la formación de equipos basada en valores





Saludando y presentándose

Pre-pruebas



Identificación y análisis de las necesidades de capacitación

(la ronda de declaraciones de los participantes individuales)

Presentación del programa de entrenamiento



Descripción de los objetivos del módulo

Después de completar el entrenamiento, el participante:

- será consciente de la importancia de los valores en la formación de equipos,
- comprenderá y distinguirá entre las definiciones: mentalidad, valores, principios, prácticas, herramientas,
- será capaz de dar forma e implementar valores comunes en los equipos de empleados.



¿Qué es la cultura organizativa?

La cultura organizativa es un sistema de supuestos, valores y creencias compartidos, que rige la forma en que las personas se comportan en las organizaciones. Estos valores compartidos tienen una fuerte influencia en las personas de la organización y dictan la forma en que se visten, actúan y realizan sus trabajos. Cada organización desarrolla y mantiene una cultura única, que proporciona directrices y límites para el comportamiento de los miembros de la organización.

Mc Laughlin, J., 2013, What is Organizational Culture? - Definition & Characteristics. (2013, July 31), <https://study.com/academy/lesson/what-is-organizational-culture-definition-characteristics.html>





El desarrollo de los valores de la organización desde el principio de su funcionamiento puede tener un impacto duradero y positivo en la organización y su cultura.





Son fácilmente perceptibles y visibles. Son visibles para personas ajenas a la organización, aunque no siempre se interpretan correctamente.

Son parcialmente visibles y parcialmente conscientes

Son invisibles y a menudo ocultos

**Artefactos
y
Comportamiento**

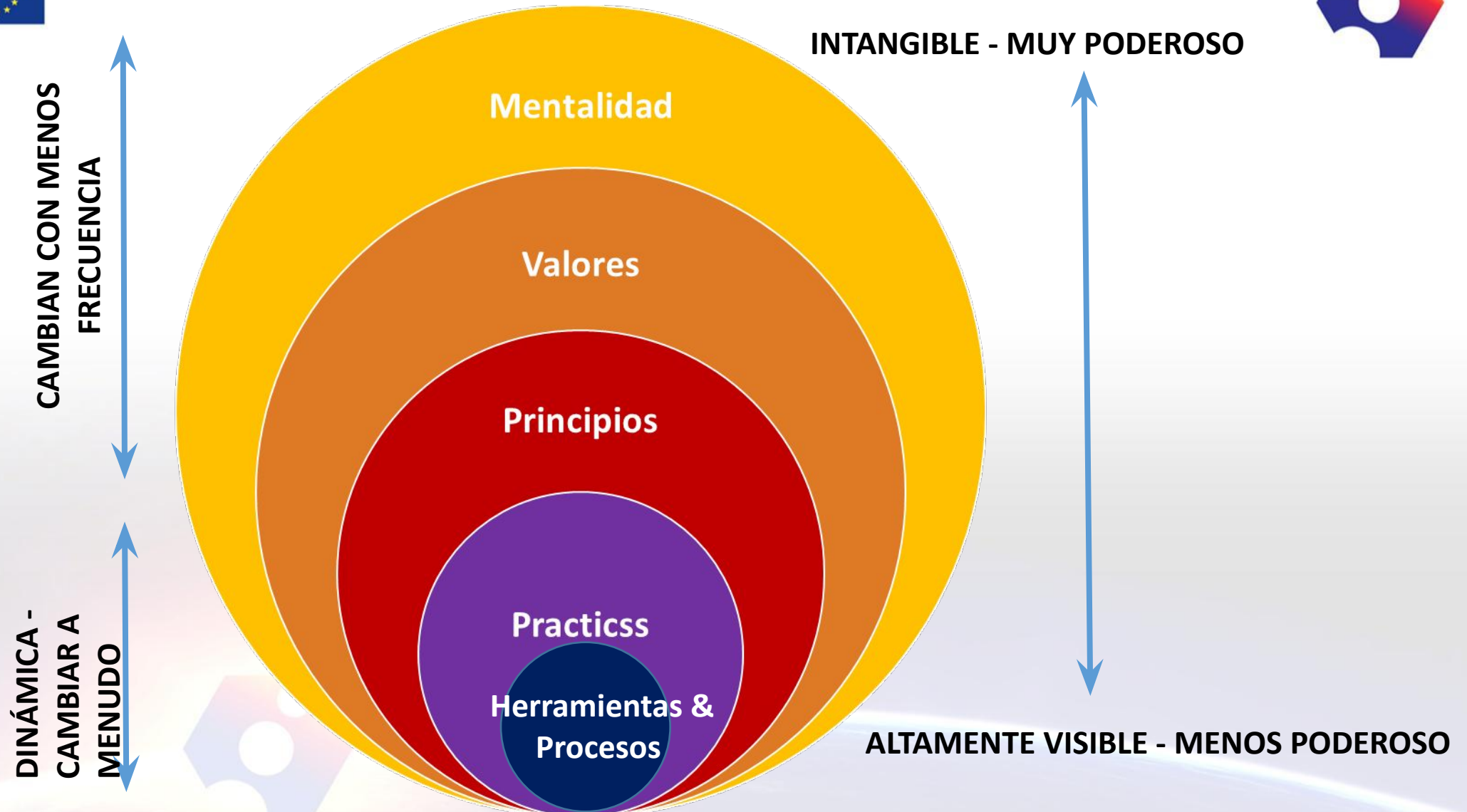
- artefactos lingüísticos (lenguaje, vocabulario, jerga)
- artefactos de comportamiento (costumbres, método de comunicación)
- artefactos físicos (tangibles) (tecnología, diseño interior, artículos)

**Normas y valores:
- Respetado
- Declarado**

El sistema de normas y valores respetados puede no coincidir plenamente con lo que queda en la esfera declarada

Supuestos subyacentes

Están profundamente arraigados en las mentes de los miembros de la organización





¿Qué es la mentalidad?

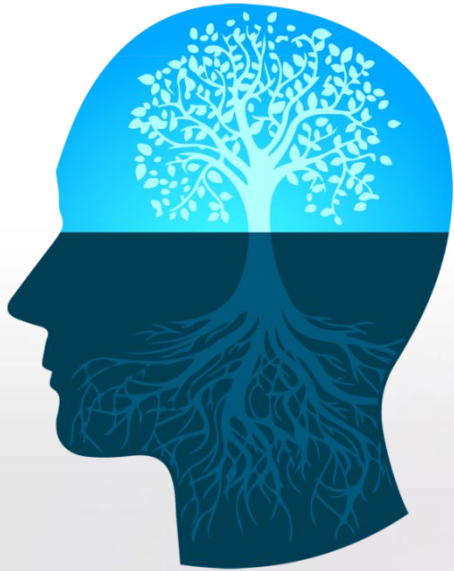
En la teoría de la decisión y la teoría de los sistemas generales, una mentalidad es un conjunto de suposiciones, métodos o notaciones sostenidas por una o más personas o grupos de personas que está tan establecida que crea un poderoso incentivo dentro de estas personas o grupos para continuar adoptando o aceptando conductas, elecciones o herramientas previas.

(<https://en.wikipedia.org/wiki/Mindset>)

(presentación, conferencia sobre el problema, conferencia de seminario)



¿Qué es la mentalidad?



La forma de pensar de una persona y sus opiniones.

(<https://dictionary.cambridge.org/>)

El conjunto establecido de actitudes sostenidas por alguien.

(<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/>)

(presentación, conferencia sobre el problema, conferencia de seminario)





¿Que son los valores?

Los valores son las raíces de las creencias que nos importan a nosotros y a los practicantes del campo, mientras que la ética es la guía que rige la forma en que practicamos nuestro oficio.

Powers, S., 2018, Difference between mindset, values, and principles, May 17, 2018, quoted after: NTL Handbook of organisation change

Los valores son parte de nuestro sistema interno que guía nuestro comportamiento. Los valores son subjetivos, personales, emocionales y discutibles. Los valores pueden variar de una persona a otra.

Dassani, R. R., 2016, Values and Principles, <https://dazne.net/vp/>, February 12, 2016, quoted after: Paine, Thomas (2004). Common sense [with] Agrarian justice. Penguin. ISBN 0-14-101890-9.
Dassani, R. R., 2016, Values and Principles, <https://dazne.net/vp/>, February 12, 2016, quoted after: Paine, Thomas (2004). Common sense [with] Agrarian justice. Penguin. ISBN 0-14-101890-9.





¿Qué ejemplos de valores puedes
dar.....

.....

.....

.....

¿Qué valores son particularmente cercanos a tu
axiología?.....

.....

¿Cuáles de estos valores son también relevantes en su
entorno de trabajo?

.....

.....

.....





¿Principios?



Los principios son verdades universales basadas en leyes naturales. Son objetivos, factuales, impersonales y evidentes porque son indiscutibles. Siempre permanecerán constantes en el universo.

Mientras que nuestros valores gobiernan nuestros comportamientos, los principios gobiernan las consecuencias de esos comportamientos. En otras palabras, aunque tengamos valores diferentes, están gobernados por los mismos principios



¿Qué son las prácticas y las herramientas?

Las prácticas suelen basarse en normas y procedimientos específicos. Las prácticas describen cómo utilizar los instrumentos de manera eficaz (por ejemplo, procedimientos escritos).

Los instrumentos son objetos que se utilizan en un determinado orden para lograr un propósito (por ejemplo, cuestionarios, listas de tareas) ¿Qué prácticas e instrumentos utilizan como líderes?



.....

.....

(moderated discussion)



El proceso de formación e implementación de valores comunes en los equipos de empleados suele implicar:



- discusiones individuales a fondo con líderes, gerentes, partes interesadas que usted seleccione
- entrevistas de grupos focales (FGI) en equipos de empleados
- escuchando todos sus puntos de vista acerca de lo que su organización representa ahora, y (en todo caso) qué cambios éticos quiere hacer la organización en el futuro



El proceso de formación e implementación de valores comunes en los equipos de empleados suele implicar:



- comprender cómo la empresa planea asegurarse de que su cultura, su rendimiento y la experiencia de sus empleados continúen mejorando
- preparando proyectos de valores, basados en opiniones
- trabajando en colaboración con los líderes superiores para perfeccionar y finalizar los valores, y desarrollar una estrategia de aplicación.



Todos los miembros del equipo deben ser incluidos en el proceso para que podamos aprovechar los valores que la gente ya tiene y descubrir los valores fundamentales que nosotros, como organización, ya estamos viviendo.

Los valores pueden diferenciar a una empresa de la competencia al aclarar su identidad y servir como punto de encuentro para los empleados.

Los líderes de la organización deben establecer algunas definiciones básicas para asegurarse de que la gente sepa de qué están hablando y qué están tratando de lograr.



Los mayores errores en el proceso de formación y aplicación de valores en la organización



Redactar una declaración de valores en un silo y luego ordenar al equipo que la siga es raramente efectivo.

La mayoría de las declaraciones de valores son sosas o simplemente deshonestas.





Los mayores errores en el proceso de formación y aplicación de valores en la organización



Las declaraciones de valores vacías crean empleados cínicos y desanimados, alienan a los clientes y socavan la credibilidad de los directivos.

Los valores no deben introducirse en una empresa sólo porque esté de moda

A menudo, los líderes confunden otros tipos de valores con los valores fundamentales.



Por qué las iniciativas de valores pueden ocurrir dolorosamente

Hacen que algunos empleados se sientan como parias.

Limitan la libertad estratégica y operacional de una organización y - limitan el comportamiento de su gente.

Dejan a los ejecutivos expuestos a fuertes críticas incluso por violaciones menores.

Exigen una vigilancia constante..

Lencioni, P., M., 2002, Make Your Values Mean Something, in: Harvard Business Review, July 2002





Bibliografía y referencias:

1. Dassani, R. R., 2016, Values and Principles, <https://dazne.net/vp/1>. Dassani, R. R., 2016, Values and Principles, <https://dazne.net/vp/>, February 12, 2016, quoted after: Paine, Thomas (2004). Common sense [with] Agrarian justice. Penguin. ISBN 1. Dassani, R. R., 2016, Values and Principles, <https://dazne.net/vp/>, February 12, 2016, quoted after: Paine, Thomas (2004). Common sense [with] Agrarian justice. Penguin. ISBN 0-14-101890-9.
2. Lencioni, P., M., 2002, Make Your Values Mean Something, in: Harvard Business Review, July 2002
3. Mc Laughlin, J., 2013, What is Organizational Culture? - Definition & Characteristics, 2013, July 31, <https://study.com/academy/lesson/what-is-organizational-culture-definition-characteristics.html>
4. Powers, S., 2018, Difference between mindset, values, and principles, May 17, 2018, quoted after: NTL Handbook of organisation change
5. Powers, S., 2017, What is the agile mindset, 2017, March 25, <https://www.adventureswithagile.com/2017/03/25/what-is-the-agile-mindset/>
6. Schein, E.H., 2010, Organizational Culture and Leadership, 4th edition, Jossey-Bass, John Wiley & Sons, San Francisco
7. <https://dictionary.cambridge.org>
8. <https://en.wikipedia.org/wiki/Mindset>
9. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/>

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

