

Jerarquizando valores organizacionales.

Hacia la gestión de organizaciones saludables.



Metodología y objetivos del taller:

- ✓ Generar disparadores.
- ✓ Interactuar y recrear.
- ✓ Dialogar.
- ✓ Observar + construir + desafiar.
- ✓ Entretener. Motivar.
- ✓ Fomentar el respeto, empatía, reflexión, animación y entusiasmo.

Responsabilidad

Ética

Humildad

Respeto

Colaboración

Comunicación
empática

Vocación de servicio

Orden

Compromiso

Solidaridad

Predisposición

Integridad

Injusticia

PARCIALIDAD

Soberbia

EGOISMO

DESUNIÓN

Competencia

Excesos

Impetuosidad

Presión

Ambición

Indiferencia

Desconsideración

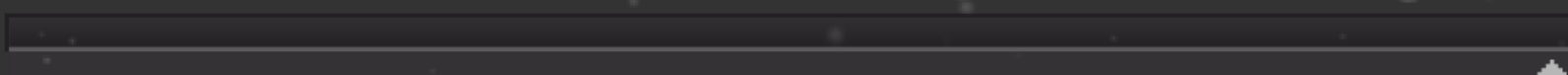
“Una organización que aspire a sobrevivir en el contexto actual, es un diálogo con su público, capaz de interpretar las demandas que recibe y de responder a ellas. Pero para poder dialogar, una organización debe ser capaz de mantener su propio diálogo interno”.



“En las organizaciones inteligentes, los grupos

“En las organizaciones inteligentes, los grupos de personas alinean talentos y capacidades para aprender a triunfar en conjunto y lograr los resultados deseados, aún frente a escenarios cambiantes.”

(Peter Senge)



“En las organizaciones inteligentes, los grupos de personas alinean talentos y capacidades para aprender a triunfar en conjunto y lograr los resultados deseados, aún frente a escenarios cambiantes.”

(Peter Senge)



Con qué recursos contamos.

Pensamientos: son las semillas de las palabras y de las acciones → primer tesoro que necesitamos aprender a usar correctamente.

Palabras: son nuestro principal medio de comunicación. A través de ellas transitamos nuestras relaciones.

Acciones... ejemplos.
El ejemplo es fuerte, no necesita palabras.
El líder es aquel que lidera por su ejemplo.

Tiempo: valorarlo.
Es imposible perder el tiempo. Lo que se puede perder es una oportunidad.
Usar bien el tiempo en vez de ser un esclavo de él.

Energía: el pensamiento es energía.
Hay algunos pensamientos que la generan y otros que la quitan.

Habilidades: todos tenemos innata y naturalmente.

- creatividad
- cooperación
- concentración
- participación
- comunicación
- coordinación
- motivación

¿Y qué es el sentido de pertenencia?

Modelado de comportamientos esperados en una organización.

Bases para hacerlo posible: visión, misión y valores.

Es defender y promulgar los intereses de la institución adonde se trabaja como si fueran propios.

Fortalece el sentimiento de que todos somos uno, todos nos pertenecemos y por lo tanto debemos ayudarnos mutuamente.

Optimiza resultados. Favorece la realización personal.

¿Y la cultura organizacional, qué es?

Es el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones, existentes en la organización.

¿Y el clima organizacional?

Es el ambiente de trabajo. Es la percepción del trabajador.

Es el resultado del modo en que interactúa un grupo.

Ejerce directa influencia en la conducta y comportamiento.

El mayor desafío siempre será el de convivir con los errores del otro. Los errores nos afligen porque también los tenemos. Por ejemplo: no aguantar la intolerancia de alguien también es intolerancia.

**"Quien quiere hacer algo encuentra el medio;
quien no, encuentra una excusa".
(Proverbio árabe)**

- ✓ **Discurso y acciones: alineados** → **Inspira a seguirlo. Da confianza y credibilidad. "La gente hace lo que ve".**
- ✓ **Hoy transitamos un cambio de paradigmas: no hay roles distintos.**
- ✓ **Las categorías estáticas estigmatizan.**
- ✓ **Líder no es sinónimo de título o posición, sino de carácter, de ejemplos; de reconocimiento.**
- ✓ **El liderazgo es una función. No una persona.**
- ✓ **Diferentes niveles de liderazgo requieren diferentes formas aunque la esencia es única.**

