



Working Together for a Better World

Ken Phillips, NGO Futures LLC
author ~ strategist
consultant ~ mentor
www.NGOFutures.com
for tools and guidance

Through Strategy, Teamwork, and Leadership

I'll take you on a journey to new places

Evaluando tus valores y cultura organizacional

La cultura organizacional ayuda o dificulta tu trabajo. Puede ser el aceite o la arena de tu motor (tu plan estratégico).

- Los **valores centrales** son las creencias, normas e ideas que dan forma a cómo una organización lleva a cabo su misión. Influyen en las actividades dentro de la organización e identifican cómo deseas tratar al personal, los voluntarios, donantes, participantes y otros. Son los principios más fundamentales.
- La **cultura organizacional** es el pegamento que une a las personas y les da una forma similar de comportarse. La cultura organizacional unifica la visión, los valores y a los actores clave.
- Los **objetivos principales** define dónde quieres estar. Son los objetivos más importantes que puedes tener para la prestación de servicios, recaudación de fondos, relaciones públicas y la creación de capacidades para los próximos años.
- La **estrategia** es la hoja de ruta (el cómo) para llegar a tus metas, son diseñados para adaptarse a la situación particular de la organización y sus grupos de interés. La estrategia es la base para las decisiones, el establecimiento de objetivos y prioridades, y la asignación de recursos. Tres estrategias comerciales tradicionales son singularidad, un mejor servicio y menor precio.

A. Declaración de nuestros valores

En pequeños grupos discutan cuáles son sus valores organizaciones y lleguen a un consenso. Construyan esto con materiales existentes, discusión y documentos. Mientras hacen esto, piensen en las nuevas condiciones, nuevo trabajo y nuevas metas a medida que avanza con su planificación estratégica para los próximos 3-5 años. Es posible que desee mantener los valores con los que has vivido por los últimos años o es posible que desee refinar o ampliar estos valores para adaptarse a las nuevas realidades y nuevas prioridades.

¿Qué está cambiando en nuestro mundo y nuestro trabajo?

Nuestros valores fundamentales de cara al futuro

Evaluando tus valores y cultura organizacional

Consenso de Grupos Pequeños	Consenso de Grupo Completo

Informa y discute en la reunión más grande para llegar a un consenso organizacional más claro y amplio.

B. Evaluación de nuestra Cultura Organizacional actual

Piensa de forma individual sobre ¿cómo se comporta todo el mundo en la organización? Pregúntate a ti mismo lo que dices en casa cuando está feliz y cuando te estas quejando de cómo las personas se tratan entre sí, cómo se comportan en diferentes situaciones, y qué comportamientos son recompensados. Seleccione 5-8 adjetivos que consideras más descriptivos de su cultura organizacional actual (añade otros si lo deseas) y chequealos en la columna de la *AHORA*.

	<i>AHORA</i>	<i>Luego</i>		<i>AHORA</i>	<i>Luego</i>
Orientada a la acción			Jerárquica		
Autoritaria			Trabajada duro		
Culpante			Individualista		
Centrada en el jefe			Innovadora		
Burocrática			Mira hacia adentro		
Cuida			Aprende		
Alcanza			A última hora		
Caótica			Meritocracia		
Comprometida			Orientada pos su misión		
Externamente competitiva			Nutridora		
Internamente competitiva			Chapada a la Antigua		
Cooperativa			Abierta		
Creativo			Participativa		
Mentalidad de crisis			Paternalista		
Vanguardista			Política		
Desdeñosa de la administración			Responsiva		

Evaluando tus valores y cultura organizacional

Orientada al donante			Respetuosa		
Responsiva al donante			Orientad a los resultados		
Dinámica			Evita riesgos		
Elitista			Tiene secretos		
Entusiasta			No muy bien estructurada		
Emprendedora			Bien estructurada		
Bombera/ a último minuto			Tecnocrática		
Flexible			Atada a la tradición		
Formal			Transparente		
Orientada al fundador					

C. Conclusiones sobre lo que somos ahora

Anota las ocho palabras que, en tu opinión, definen mejor la cultura organizacional, como es ahora, en la primera columna a continuación. Luego hablen en tu grupo para obtener un consenso sobre los 5-8 rasgos más importantes de su cultura ahora - lo bueno, lo malo y lo feo. ¡Y lo grande! Repite en el grupo más grande. Escribe las conclusiones finales como un consenso en la segunda columna a continuación.

LO QUE SOMOS - mi punto de vista	LO QUE SOMOS - Consenso

D. Conclusiones sobre lo necesitamos ser

Evaluando tus valores y cultura organizacional

Haz el mismo proceso para definir lo que tenemos que tener como una cultura organizacional vivencial en el futuro con el fin de lograr lo que queremos lograr. Comienza con tus propias definiciones, a continuación, pasa a tu grupo de consenso, luego al grupo más grande.

LO QUÉ NECESITAMOS SER - mi punto de vista	LO QUÉ NECESITAMOS SER - consenso

Notas:

E. Barreras que pueden impedir que alcancemos nuestro cambio deseado

Enumerar los problemas que ves en la consecución de la nueva cultura y discútelos en tu grupo.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

F Desarrolla Posibles soluciones a las barreras que has identificado

Evaluando tus valores y cultura organizacional

Enumera las posibles soluciones a las barreras. Habla acerca de cómo le gustaría recordar a los demás y que te recuerden a ti mismo para vivir la nueva cultura, cómo quieres que todos se comporten que traten a los demás, lo que debe ser recompensado y lo que no debería ser recompensado, y cómo se debe tratar a todos los grupos objetivo externos .

Considera reuniones y recordatorios, posters y ayudas visuales, premios y reconocimientos, un equipo de cultura organizacional para recordarles, entradas en las descripciones de puestos y que sea parte de las evaluaciones, revisión anual, materiales de orientación, avisos de contratación, un objetivo organizacional, una campana en el centro de la mesa , otros? Enumerar las mejores soluciones en la segunda columna a continuación.

BARRERAS	SOLUCIONES