

GUÍA

NUESTROS VALORES Y CREENCIAS CORPORATIVAS



PROTOCOLO GUÍA

TODO ES UN CICLO:

"Vamos por nuestra cultura de ética e integridad"

TEMA:

"Fortalezcamos valores y creencias"

COORDINACIÓN:

Leonardo Fabio Sastoque Paez
Gerente

Luz Meri Velásquez Romero
Jefe de control interno

EQUIPO AUTOR DE DISEÑO:

MD

UNIMINUTO

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Educación de calidad al servicio de todos

Virgilio Villanueva

30 Años

Transformando a Colombia

Producto de sistematización de la práctica profesional. Protocolo guía valores y creencias corporativas.

Diseño: Zuguey Roa Parada, estudiante Programa Psicología, Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2022.

Oficina de Talento humano Espavi S.A E.S.P
Villanueva Casanare

Dirección: Calle 16 #11- 33

Teléfonos: 3114969138



La venta de este documento está prohibida, su fin es únicamente pedagógico para la entidad de la cual todos hacemos parte.

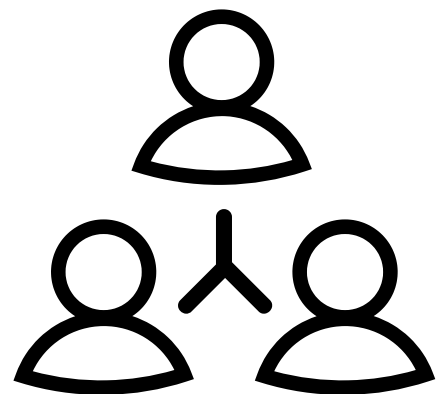
CONTENIDO

PORTADA	01
PROTOCOLO GUÍA	02
CONTENIDO	03
NUESTRA CULTURA ORGANIZACIONAL	04
PRESENTACIÓN	05
TIPOS DE VALORES	06
¿QUÉ SON VALORES Y CREENCIAS?	07
¿QUÉ ES EL TALENTO HUMANO?	08
PROCEDIMIENTO GUÍA	09
COMPARTAMOS IDEAS	10
CONSTRUYAMOS LA IMAGEN	11-12
CONOCE LOS VALORES Y CONVIERTE CREENCIAS	13-20
COMPROMISO PERSONAL	211
REFERENCIAS	22

NUESTRA CULTURA ORGANIZACIONAL (C.O)

Para Espavi S.A. E.S.P, se entiende como cultura organizacional (c.o), todas esas creencias, valores y principios por los que se direccionan nuestra entidad, relacionados a otros procesos como la estructura empresarial, sus políticas y clima laboral (percepciones sobre su ambiente).

¡Lo ideal! es que, a partir de su cultura organizacional, haya coherencia e identificación entre los colaboradores y su relacionamiento con pautas de comportamiento establecidas, y es justamente este protocolo guía, el que permitirá ordenar y practicar los valores y creencias como factores preponderantes de la cultura Espavi.

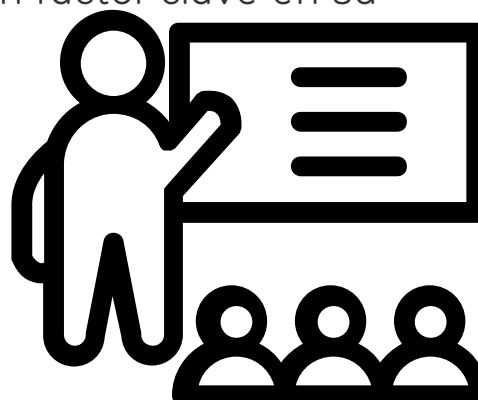


PRESENTACIÓN

"Compartimos no únicamente los espacios juntos, sino que también una sucesión de situaciones, costumbres, experiencias comunes, y en especial ciertos valores que terminan siendo parte de nuestra cultura organizacional.

En Espavi S.A. E.S.P, esa cultura viene siendo un proceso dinámico, que se crea con el tiempo y se da en todos los niveles de la entidad a través de las políticas, normas, procedimientos, que redundan en relaciones interpersonales en nuestro lugar de trabajo. Cuando se habla de cultura organizacional, entonces se dice que todos sus miembros hacen que se sientan parte de un todo.

En la presente guía, entenderemos la importancia de interiorizar nuestros valores y reestructurar las creencias organizacionales a partir del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), de conformidad con el departamento de la función pública, el cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano, teniendo como objetivo fortalecer el capital humano de la entidad. Este compendio guía de Integridad, aporta a dicho propósito de propender por los valores y creencias institucionales, con un enfoque de integridad y orgullo por lo público, es decir, que nosotros como servidores públicos seamos vistos como modelo de comportamiento organizacional, y su integridad sea un factor clave en su quehacer.



TIPOS DE VALORES

Hay diversidad de acuerdo a su misión y campo de acción, pero que además son aceptados entre su propia comunidad, siendo coherentes a ellos en su filosofía



Valores Universales	Libertad Bondad Respeto
Valores Humanos	Humildad Solidaridad Afabilidad
Valores Familiares	Honradez Unión Respeto a los mayores
Valores espirituales	Fe Convicción Creencias religiosas
Valores políticos	Democracia Igualdad Libertad
Valores Corporativos	Respeto Compromiso Honestidad Diligencia Justicia Trabajo en equipo

PRESENTACIÓN

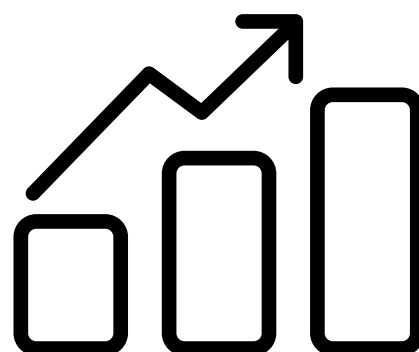
¿QUÉ SON LOS VALORES CORPORATIVOS?

Son la base para la cooperación espontánea en la creación y transferencia de conocimiento, siendo la esencia filosófica que guía la manera en que los integrantes de un equipo de trabajo se cohesionan y en especial logran engranar juntos y solo logran ser estructuralmente sólidos, cuando además de diseñarse, esta basado en el deber ser de la entidad, además contienen las características que los define y el factor diferencial como organización.



¿QUÉ SON LAS CREENCIAS CORPORATIVAS?

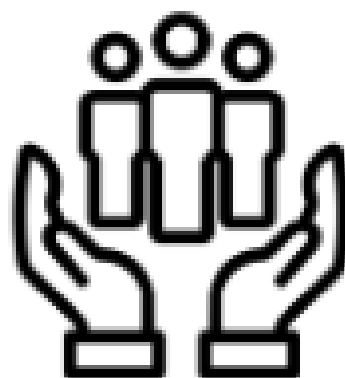
Son ideas generales y convicciones que modulan lo que pensamos en la organización, guían nuestros actos y nos llevan a esperar unos resultados determinados. Una creencia comienza a construirse en el quehacer de las personas e inciden no solo las variables materiales o económicas, sino que, en el rendimiento, también influyen las variables de tipo social, como el sentirse perteneciente a un grupo, el estilo de liderazgo utilizado, los sistemas de reconocimiento no retributivo. Además, se caracteriza un trabajo con sentido para las personas, desarrollo personal y social para el individuo e integración de necesidades individuales con los objetivos de la institución. (Chiang et al., 2020, p.93)



PRESENTACIÓN

¿QUÉ ES EL TALENTO HUMANO?

Habilidad que tiene un individuo para trabajar dentro de una organización en un área en específica, de tal manera que son ellos los encargados de trabajar en los valores, cultura y clima organizacional para contribuir en la parte vital que es el bienestar de sus colaboradores.



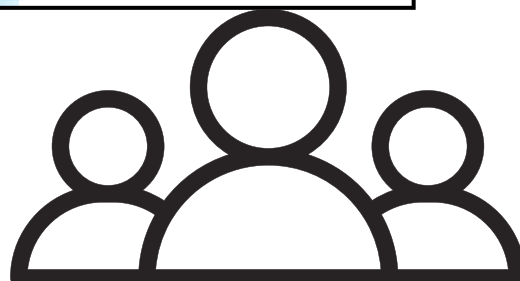
NUESTRO PROPÓSITO

Fortalecer el capital humano de nuestra entidad, con miras a que como funcionarios ejerzamos nuestras asignaciones con integridad y orgullo por lo público, aportando a la imagen de estas entidades estatales revirtiéndose en la labor social que ejercemos en la función pública, permitiendo mayor productividad organizacional en Espavi, Empresa de Servicios Públicos de Villanueva Casanare, accedimos a ser parte de las entidades públicas inteligentes, ágiles y flexibles; lo que permite mayor bienestar social, siendo el aspecto más aportante, avanzar en un trabajo mancomunado en pro de lo que el país padece frente a la necesidad de unas entidades transparentes, manejadas por servidores íntegros y ciudadanos responsables.

PROCEDIMIENTO GUÍA

PROMOVAMOS UNA CULTURA DE ÉTICA E INTEGRIDAD EN ESPAVI S.A E.S.P

Procedimiento guía	Pasos	Estrategia
PROMOVAMOS UNA CULTURA DE ÉTICA E INTEGRIDAD EN ESPAVI S.A E.S.P	Paso 1: Compartamos ideas de conocimientos previos	Colmena de valores
	Paso 2: Construyamos la imagen de integridad	La mansión del MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG
	Paso 3: Conoce los valores y convierte las creencias	Nuestros aliados



PROCEDIMIENTO GUÍA

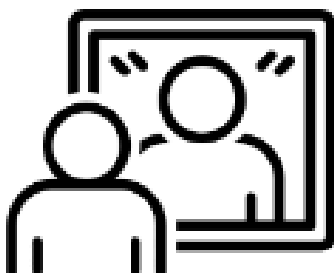
PASO 1: COMPARTAMOS IDEAS DE CONOCIMIENTOS PREVIOS

Colmena de valores:

Piensa en estos valores, ¿Cuál es el más importante?:



REFLEXIÓN



Todos son la base y son parte del fortalecimiento de la cultura organizacional, ellos logran que nos reconozcamos e impactemos de manera positiva frente a la ética e integridad.

PROCEDIMIENTO GUÍA

PASO 2: CONSTRUYAMOS LA IMAGEN DE INTEGRIDAD

El techo: Es la misma entidad en sí, que protege al capital Humano y población en general.

Columnas o pilares: son el establecimiento de derechos, deberes, valores, actitudes, relaciones, que forma el clima y la cultura organizacional.



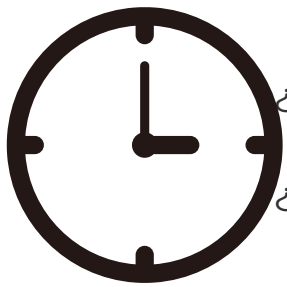
Las paredes: son las personas que custodian y actúan con base en las anteriores y que cumplen funciones en bien de la convivencia e integridad de la entidad, funcionan unidos.

Los cimientos: Es la base que rige la forma en cómo se toman las decisiones en asuntos públicos. Representa la estructura de la integridad.

PROCEDIMIENTO GUÍA

¡AHORA!

Tomando en cuenta la mansión, intenta pensar que sucedería si:



¿Si uno de los pilares se debilita, qué sucedería?

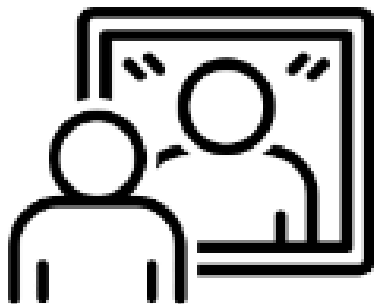
¿Qué situaciones debilitarían las columnas o pilares?

¿Qué puedes hacer como funcionario de Espavi S.A. E.S.P, para que no se debilite el pilar de valores y creencias?

¿Qué sucede si las paredes funcionan por separado, el capital humano?

¿Por qué el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, es la base de la transparencia e integridad.

REFLEXIÓN



Nuestra mansión debe ser impecable y sólida, para ello se debe construir y mantener a diario, con buen pegamento que una el techo, columnas o pilares y cimientos, todo con la cohesión del capital humano, que como toda buena mansión, luzca reluciente y que quienes están en ella, aporten en la consecución de una región y de un país honesto, igualitario, integro en el que se practiquen los valores, y que sus creencias respeten los principios, se ejerzan los derechos y se cumplan los deberes.

PROCEDIMIENTO GUÍA

PASO 3: CONOCE LOS VALORES Y CONVIERTE CREENCIAS

Nos permite explicar en qué consiste cada valor corporativo y cómo podemos practicarlos como una actitud positiva y diferencial.

JUSTICIA



Es fundamental en nuestra entidad, como distinción de cada funcionario, frente las percepciones relacionadas equidad, con la ecuanimidad, imparcialidad, desarrolladas en diferentes ámbitos y actividades laborales.

HONESTIDAD

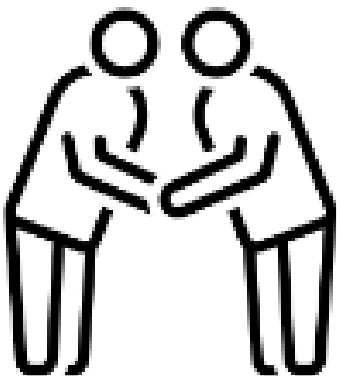


El funcionario íntegro que ante las diferentes situaciones que se le presente, elabora su juicio basado en la verdad y en la ética de lo que es correcto y lo que no.

PROCEDIMIENTO GUÍA

PASO 3: CONOCE LOS VALORES Y CONVIERTE CREEENCIAS

RESPECTO



Reconocerse como seres diferentes, el buen trato entre jefes, compañeros y usuarios de la entidad, sin importar sexo, religión, ideologías, razas de modo que genere una interacción social amena para quienes conforman la empresa. .

DILIGENCIA



Cumplir a cabalidad las actividades asignadas de manera eficaz y eficiente, evitando la procrastinación (aplazamiento) en todo proceso o requerimiento de la organización.

PROCEDIMIENTO GUÍA

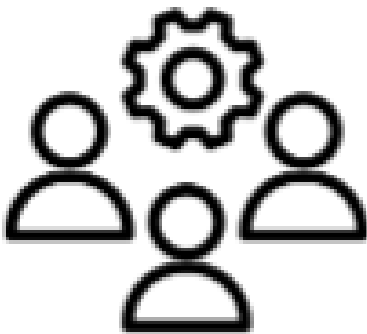
PASO 3: CONOCE LOS VALORES Y CONVIERTE CREEENCIAS

COMPROMISO



Somos seres conscientes de su rol y de sus actividades para la entrega o cumplimiento de cada una de sus funciones, sin omitir o eludir la responsabilidad del cargo.

TRABAJO EN EQUIPO



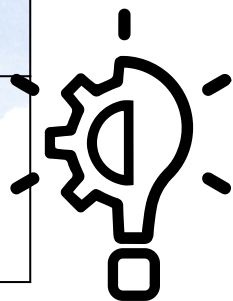
Nos encaminamos a organizar la labor por fases, como los miembros del equipo de tal manera que, se logre la participación de habilidades y conocimientos de todos, concluyendo con la labor de manera eficiente y rápida.

PROCEDIMIENTO GUÍA

Estrategia pedagógica

Intenta pensar y contesta de acuerdo a los valores de la empresa, en cada uno de los siguiente cuadros, de acuerdo a tu experiencia.

Valor de Espavi S.A. E.S.P	Lo que más practico	Cómo lo práctico	Lo que menos práctico	Cómo empiezo a practicarlo
Honestidad				
Respeto				
Diligencia				
Compromiso				
Justicia				
Trabajo en equipo				



CREENCIAS CORPORATIVAS

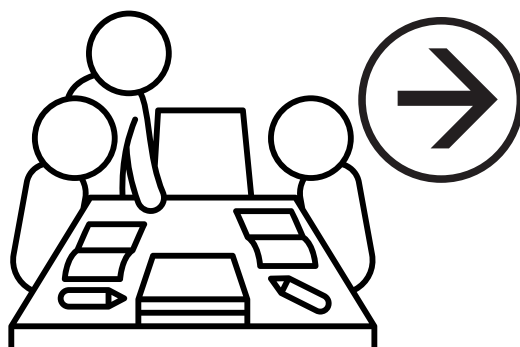


Nuestra C.O representa nuestras normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento cotidiano y dirigen nuestras acciones en la realización de los objetivos organizacionales. Son nuestro conjunto de hábitos y creencias establecido por normas, valores, actitudes y expectativas compartidas por todos en ESPAVI..

Nuestra C.O, refleja la mentalidad predominante.

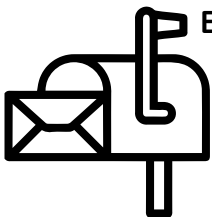
Para Schein, es un patrón de aspectos básicos compartidos (inventados, descubiertos o desarrollados por un grupo determinado que aprende a enfrentar sus problemas de adaptación externa e integración interna) que funciona bien para considerarse válida, por lo que es deseable su transmisión a los nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas. (Chiavenato, 2011, p. 72)

A continuación, observarás algunas creencias que se focalizaron a partir de un diagnóstico previo, aquí en Espavi.



CREENCIAS CORPORATIVAS

Antiguas y desechadas	Nuevas y adquiridas
"Aquí el diferente siempre se acaba yendo"	"Aquí valoramos la diversidad de ideología de credo, raza, edad, tendencia y son recibidas con agrado y entusiasmo"
"La empresa verá mal que nos vayamos a nuestra hora"	"La empresa promulga el respeto por los horarios laborales, solo hay excepciones"
"Da igual lo que hagas, no te lo van a reconocer"	"En la empresa reconocen tu labor y la exalta"
"Siempre son más valiosas las opiniones de los compañeros que llevan más tiempo en la empresa"	"Todas las opiniones son válidas, sin distinción alguna"



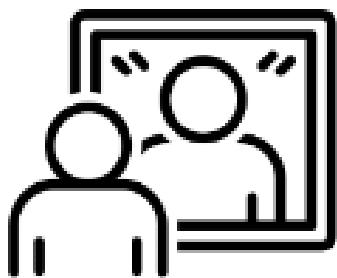
Buzón de creencias para desechar

- "A pesar del esmero, algunos están pendiente más de los errores"
- "Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar"
- "Tú eres el único responsable de todo lo que te pase".
- "Ser eficiente no te garantiza ser reconocida en la empresa"



Piensa en dos creencias más que se mantenga en la entidad y que deban ser desechadas

CREENCIAS CORPORATIVAS



"Las CREENCIAS nos aportan estabilidad, algo en que basarnos y establecen nuestra actitud y nuestra forma de pensar. Intervienen en nuestra percepción sobre nosotros mismos y sobre el mundo que nos rodea. Se mueven como si fueran nuestros lentes, con las que desentrañamos la realidad, dan significado a los acontecimientos que vivimos.



REFLEXIÓN FINAL

¡Haz lo correcto! Ante una situación ética, en donde debas detenerte para pensar si es correcto o no, es porque ¡no lo es!



Di la verdad: Darás un gran paso y verás que la honestidad te hará grande.

Sin trampas: Así no te estén viendo, nuestro proceder diario, debe ser transparente.

Sé leal: Fiel a tus principios y valores, que se integren con los de la entidad.



Respetar tu vida y la del lado: Piensa que no te gustaría y no lo hagas a otros.

Sé generoso: Ten la capacidad de trabajar en equipo y estás dispuesto para los demás, se trata de compartir, no de competir

Vive de acuerdo con las reglas de la sociedad y nuestra empresa.



COMPROMISO PERSONAL

Yo _____ funcionario público de ESPAVI de _____ años de edad, soy consciente de que es necesario fortalecer los valores y reestructurar las creencias corporativas para contribuir de forma positiva a la entidad, haré parte del despliegue de valores a través mi compromiso.

Firma de quién se compromete

REFERENCIAS

- MIPG-Función pública.<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill.
- Chiang Vega, M., Manzo Chacón, C., & Pinilla Palma, S. (2020). Conciliación Trabajo-Familia, Buenas Prácticas Laborales, Compromiso Organizacional, Autoeficacia y Creencias Organizacionales, influencia en los trabajadores de Centro de Salud. Revista Perspectivas, (45), 85-116.

SOMOS CALIDAD

Juntos formamos ESPAVI

