

AUDITORIA DE VALORES

Clasifica los siguientes enunciados de valores organizaciones en una escala del 1 al 5.  
(1= desacuerdo total; 2=desacuerdo; 3=ni está o no de acuerdo; 4= está de acuerdo; 5=completamente de acuerdo).

	DT	D	N	A	CA
	1	2	3	4	5
1. Nuestra organización ha clarificado nuestros valores básicos y la mayoría de la gente en nuestra organización comprende y está comprometidos con ellos.					
2. Tenemos claramente documentados cuáles son nuestros valores y los hemos circulado en toda la organización..					
3. Los valores son usados en el proceso de reclutamiento de voluntarios y staff.					
4. Discutimos de las maneras de contribuir a nuestros valores cuando nos relacionamos.					
5. Los miembros y los clientes pueden articular nuestros valores					
6. Los líderes de la organización demuestran nuestros valores constantemente					
7. Cuando ocurre un conflicto entre las personas, nuestros valores apoyan a la resolución del conflicto.					
8. Los valores guían nuestras tomas de decisiones.					
9. Revisamos cada años, nuestros valores y nos volvemos a comprometer con ellos.					
10. Nuestros valores son valiosos e inspiran a nuestra gente y a la organización					

Un score de 40 o más, indica que tu organización tiene generalmente bien definidos e implementados sus valores. Un score de 30 a 39, sugiere que tu organización necesita clarificar y reforzar sus valores. Un score menor a 30, indica que tu organización necesita revisar el desarrollo e implementación de los valores.

VALORES Y COMPORTAMIENTOS ORGANIZACIONALES.

Coloca una marca al lado del valor/comportamiento que apoya a tu organización y con una x, los que la organización rechaza. Después jerarquiza los tres primeros valores/comportamientos que tu organización apoya más fuerte y los tres valores/comportamientos que tu organización rechaza más fuertemente.

_____ Honesty	_____ Tolerancia
_____ Lealtad	_____ Innovación
_____ Trabajo duro	_____ Ganar
_____ Ir a la cabeza	_____ Influenciar a otros
_____ Perfil / Status	_____ Ayudar al ser humano
_____ Libertad	_____ Ahorrar tiempo
_____ Control	_____ Encontrar un mejor camino
_____ Conocer a la persona correcta	_____ Estabilidad
_____ Mantenerse firme	_____ Seguridad
_____ en lo que uno piensa que es correcto	
_____ Perseverancia	_____ Flexibilidad
_____ Ser necesitado	_____ Hacer impacto
_____ Respeto a la gente	_____ Creatividad
	_____ Liderazgo inovativo
<b>LOS QUE MAS APOYAMOS</b>	<b>LOS QUE MAS RECHAZAMOS</b>
1. _____	1. _____
2. _____	2. _____
3. _____	3. _____

CUESTIONARIO DE NORMAS DE COMPORTAMIENTO

El propósito de esta herramienta, es el de ayudar a determinar que normas de comportamiento existen actualmente en tu organización. La columna de la izquierda, describe una acción, actitud o comportamiento. En la columna de la derecha, llena el espacio con lo que sientes pudiera ser la reacción de la mayoría de las personas en la organización.

ACCION, ACTITUD O COMPORTAMIENTO	REACCION O RESPUESTA
	p.ej.: Ignora las críticas o únete a ellas, o defiende a la organización, o ....
1. Criticar la organización	_____
2. Trabaja más de lo que se considera normal	_____
3. Habla libre y abiertamente acerca de la organización y sus problemas	_____
4. Sugiere una idea o acercamiento	_____
5. Roba o abusa de la organización de alguna manera	_____
6. Criticar a otras personas en la organización	_____
7. Es negativo a cualquier idea o sugerencia de otros	_____
8. Establecer estándares muy altos de actuación en el trabajo	_____
9. Ayudar a los colegas a trabajar más eficazmente	_____
10. Rechaza a enfrentar un problema directamente pero lo hace a espaldas de otros	_____

# VISION Y MISION

Si tu quieres mover gente, tiene que ser hacia una visión que sea positiva para ellos, que tenga importantes valores y que obtengan algo que ellos desean, y tiene que ser presentado de tal manera que se sientan inspirados a seguirlo

Martin Luther King Jr.

Este punto en el proceso e planeación estratégica, la organización está lista para describir su futuro deseado. El trabajo hecho hasta esta fecha en la preparación a planear y en determinar le estado actual de la organización, es el trabajo de base para el desarrollo del plan estratégico.

Este capítulo, la organización, describe la visión o futuro preferido de la organización n. Un enunciado muy claramente definido de la razón por la que la organización existe, (la misión) es desarrollado en este paso del proceso de planeación.

## Visión

### Definición

La visión describe el futuro preferido de la organización. La planeación estratégica presenta a tu organización con una oportunidad de crear un futuro que de otra manera no existiría.