



# Administrar el cambio organizativo

Los valores y su praxis



# Visión

- ◆ Conciencia de los valores implícitos
  - Los procesos decisorios y las consecuencias de las acciones generadas no son claramente evaluadas desde su impacto en la persona y en lo social.
  - La incorporación de los valores en este proceso es crítico para poder reconstruir la integración entre los individuos y la sociedad .
  - Para que los individuos seamos personas.



# Estado de la organización

- ◆ La organización es generadora de conflictos de valoración
  - Se valora más un número representativo de un concepto económico ( rentabilidad ) que los conflicto humanos y sociales que esto genera.
  - ¿Puedo hacer cualquier cosa en nombre de la “rentabilidad”
  - ¿Es la “rentabilidad” equiparable por los decisores al juicio absoluto de lo que es “bueno” o “malo”?
  - ¿Es un nuevo “Dios” absolutista y tirano?



# Objetivos

## ◆ Nuestros objetivos:

- Recrear la opción de SER PERSONAS
- Comprometernos en el proceso de cambio de nuestra realidad
- Tomar conciencia de nuestra realidad, y de los componentes no materiales que nos permitieron construirnos en lo simbólico como SER HUMANO e integrarnos en SOCIEDAD, creando CULTURAS.



# Planes de acción

- ◆ Instalar el debate crítico y consenso constructivo en las organizaciones.
  - Implantar el seminario-taller.
  - Consensuar con los participantes su participación y compromiso.
  - Dejar el proceso en desarrollo.



# Programación

- ◆ Presentación de los coordinadores y participantes.
- ◆ Presentación del tema y aspectos conceptuales propios del seminario.
- ◆ Dinámica grupal.



# Costos

- ◆ Financieros

- ◆ Recursos humanos

- ◆ Tiempo



# Seguimiento del plan

- ◆ El Plan de Acción se debe medir en función de indicadores ad hoc que deben desarrollarse y determinarse con periodicidad.
- ◆ También hay que destacar los logros y las áreas que deben mejorarse





# Cierre

- ◆ Volver sobre la visión.
- ◆ Pedir devolución de los participantes..