

# **VISIÓN ORGANIZACIONAL Y EMPRESARIAL**





# INTERPRETANT

# Módulo 1

## Fundamentos de la Visión Organizacional

# TENER UNA VISIÓN ES EVOLUCIÓN



# DINÁMICA INICIAL

*“Vive como si fueras a morir mañana.  
Aprende como si fueras a vivir siempre”.*

***Mahatma Gandhi***







La visión nos ayuda a ver las posibilidades del futuro dentro de las realidades del presente, y nos motiva a hacer lo que se necesita hacer. Stephen R. Covey

# Definición de visión Organizacional

La visión es una declaración de cómo se ve la organización en un futuro, de un estado deseado.



- Una visión es una poderosa imagen mental de lo que queremos crear en el futuro.
- Construir en nuestra mente la imagen de nuestros deseos y sueños, ver hacia dónde queremos llegar.
- Observar como nuestra organización va a ser contribución al mundo.
- Es un motivo de inspiración para que las personas que trabajan en la empresa se comprometan a querer alcanzar el objetivo.

## DIFERENCIAS ENTRE

### MISIÓN

¿Qué somos?  
¿Qué hacemos?  
¿Qué nos hace diferentes?

- Habla del presente de la organización.
- Menciona cual es el propósito de la organización.
- La misión ayuda a comprender el motivo de su existencia.

### VISIÓN

¿A dónde nos gustaría llegar?  
¿Dónde queremos estar en el futuro?

- Habla del futuro de la organización.
- Dice cómo se ve a sí misma dentro de algunos años.
- La visión ayuda a comprender hacia donde va la empresa.

## Define tu vision LABORAL



## Componentes claves de una buena visión

- **Proyectarse al futuro:** Se debe proyectar en el corto, mediano y en el largo plazo.
- **Clara y realista:** Todos deben entenderla y se debe poder alcanzar.
- **Inspiradora y consecuente:** Expresa el sueño de cómo la empresa quiere ser, pero manteniendo la relación con la misión de la empresa

# Cómo formular una visión poderosa

Una buena declaración de visión debe ser:

- Clara y concisa.
- Orientada al futuro.
- De duración determinada.
- Basada en objetivos.
- Ambiciosa pero realista.
- Que te esta bloqueando para ver el futuro.

# EL VERDADERO VALOR



# Nuestros Valores

## **El verdadero valor**

*El dueño de una tienda estaba colocando un anuncio en la puerta que decía: «Cachorritos en venta».*

*Esta clase de anuncios siempre atraen a los niños, y pronto apareció uno en la tienda preguntando cuál era el precio de los perritos.*

*El dueño contestó que oscilaba entre 30 y 50 euros. El niño metió la mano en su bolsillo, sacó unas monedas y dijo: «Sólo tengo 2 con 37, ¿puedo verlos?»*

*El hombre sonrió y silbó. De la trastienda salió su perra corriendo seguida por cinco perritos. Uno de los perritos estaba quedándose considerablemente atrás. El niño inmediatamente señaló al perrito rezagado que cojeaba y preguntó qué le pasaba.*

*El hombre le explicó que, cuando el perrito nació, el veterinario le dijo que tenía una cadera defectuosa y que cojearía por el resto de su vida.*

*El niño se emocionó mucho y exclamó: «¡Ese es el perrito que yo quiero comprar!»*

*Pero el hombre replicó: «No, tú no vas a comprar ese cachorro: si tú realmente lo quieres, yo te lo regalo».*

# Nuestros Valores

*El niño entonces se disgustó, y mirando directo a los ojos del hombre le dijo: «Yo no quiero que usted me lo regale. Él vale tanto como los otros perritos y yo le pagaré el precio completo. Le voy a dar 2,37 € ahora, y 50 céntimos cada mes hasta que lo haya pagado completo».*

*El hombre insistió en su idea: «Pero tú no querrás comprar ese perrito, hijo. Él nunca será capaz de correr, saltar y jugar como los otros perritos».*

*El niño se agachó y se levantó las perneras de su pantalón para mostrar su pierna izquierda, cruelmente retorcida e inutilizada, soportada por un gran aparato de metal. Miró de nuevo al hombre y le dijo: «Bueno, yo no puedo correr muy bien tampoco, y el perrito necesitará a alguien que lo entienda».*

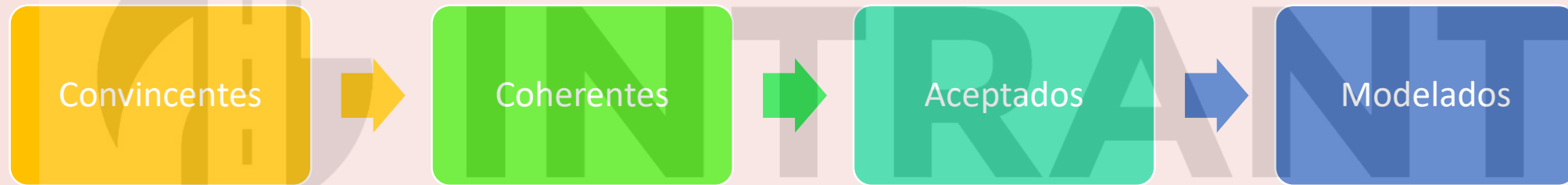
*Al hombre se le llenaron los ojos de lágrimas. Sonrió y dijo: «Hijo, sólo espero y rezo para que cada uno de estos cachorritos tenga un dueño como tú».*

## DEFINICIÓN DE VALORES DE UNA EMPRESA

Los valores representan **las creencias y los principios** que rigen a una empresa, lo que permite orientar las pautas de acción y la conducta de las personas que trabajan dentro de la organización.

Representan los principios éticos que sustentan el accionar de la empresa.

# Características de los valores





**ADIVINA CUAL ES  
LA ORGANIZACION  
DESDE LA DECLARACION  
DE SU VISION**

INTRANIT

Transporte inteligente con menos autos y mejor acceso. Transporte seguro, más barato y más confiable; generar más oportunidades de trabajo y mayores ingresos para nuestros conductores.

TRANIT

Transporte inteligente con menos autos y mejor acceso. Transporte seguro, más barato y más confiable; generar más oportunidades de trabajo y mayores ingresos para nuestros conductores.

Uber

“Ser el más prestigioso motor  
de búsqueda y el más  
importante del mundo”.

“Ser el más prestigioso motor  
de búsqueda y el más  
importante del mundo”.

Google

«Convertirse en el mejor servicio de distribución de entretenimiento global. Licenciar contenido de entretenimiento en todo el mundo, crear mercados accesibles para los cineastas y ayudar a los creadores de contenido de todo el mundo a encontrar una audiencia global».

«Convertirse en el mejor servicio de distribución de entretenimiento global. Licenciar contenido de entretenimiento en todo el mundo, crear mercados accesibles para los cineastas y ayudar a los creadores de contenido de todo el mundo a encontrar una audiencia global».

**NETFLIX**

The logo for INTRANT features a stylized 'I' icon on the left, composed of two curved segments. To its right, the word 'INTRANT' is written in a bold, sans-serif font. The letters 'I', 'N', 'T', 'R', 'A', and 'N' are in a dark blue color, while the final 'T' is in a light grey color. The entire logo is centered within a white rectangular area that has a blue border.

“Una computadora en cada escritorio”





“Una computadora en cada escritorio”





INTEGRANT

“Una BEBIDA a la mano de  
cada persona en este planeta”





“Una BEBIDA a la mano de cada persona en este planeta”



—

“Sueño con un país libre,  
donde no haya  
diferencia entre blancos  
y negros...”. Martín  
Luther King.

---





**INTRANT**



# Cómo formular una visión poderosa

<b>Visión</b>	Tu sueño, ambición, destino final que quieres lograr	¿Qué quieres lograr en la vida?
<b>Misión</b>	Tu razón de ser, tu cometido	¿Qué harás para conseguirlo?
<b>Valores</b>	Límites en los que basas tus decisiones	¿Hasta dónde estás dispuestos a llegar?

“Sólo si te permites el lujo de soñar, tus sueños podrán convertirse algún día en una realidad. **Si quieres que las cosas cambien** no tengas siempre la misma respuesta para los mismos problemas. Concentra tus esfuerzos **en el presente**, olvídate del pasado y no pierdas el tiempo del futuro. Aquellos caminos más largos y que más esfuerzo te suponen, son en la meta los más satisfactorios. **Un fracaso dura lo que tardas el olvidarlo**, eres tú el que decide hacerlo permanente o no”.

**Anónimo**



## Módulo 2

# Implementación de la Visión Organizacional



**TENER UNA VISIÓN  
ES EVOLUCIÓN**

*“La visión sin acción es un sueño.  
Acción sin visión es simplemente pasar el  
tiempo.  
Acción con visión es hacer una diferencia  
positiva.”*

---

*Jack Welch Jr.”*



# ¿Cómo se implementa una visión?

- 1. Tener claro donde estamos.
- 2. Definir cuáles son los recursos disponibles.
- 3. Definir los objetivos estratégicos.
- 4. Comunicar.
- 5. Accionar.

# PASOS PARA IMPLEMENTAR LA VISION



## **Paso 1: Comunicar los objetivos**

Identifica y alinea con claridad las metas y variables clave con la estrategia.



## **Paso 2: Involucrar al equipo**

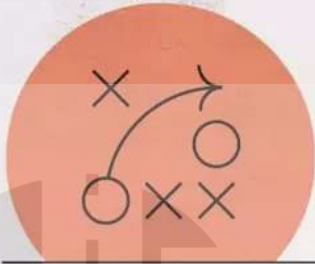
Delega trabajos para establecer responsabilidades y favorecer la concentración.



## **Paso 3: Ejecutar el plan**

Asigna los recursos necesarios y pon el plan estratégico en acción.

# PASOS PARA IMPLEMENTAR LA VISION



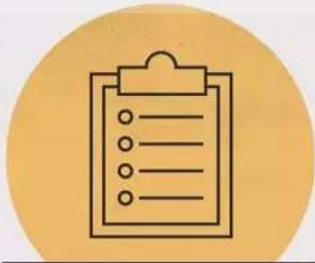
## **Paso 4: Mantener un enfoque ágil**

Cambia los objetivos o el enfoque para resolver inconvenientes imprevistos en caso de que surjan.



## **Paso 5: Dar un cierre**

Ponte en contacto con todos los involucrados del proyecto para confirmar que han finalizado sus trabajos.



## **Paso 6: Realizar un análisis retrospectivo**

Reflexiona acerca de la estrategia implementada para descubrir las lecciones aprendidas para los próximos proyectos.

## Ser

- Principios
- Valores
- Habilidades

## Hacer

- Misión
- Estrategias
- Procesos

## Tener

- Visión
- Política
- Objetivos



# DINÁMICA RUTA EXITO



**¿Que  
aprendimos?**



INTRANT

### Niveles de compromiso:

- 1 A mí no me importa si ocurre o no.
- 2 Yo espero que ocurra.
- 3 Yo estoy interesado, buena idea.
- 4 Yo quiero que ocurra, hablemos del tema.
- 5 Yo estoy comprometido, no importa que....

# Comunicar la visión

**Claridad en  
las ideas**

**Sensible  
Amable**

**Congruente.**

**Convincente.**

**Comprensible  
para todos.**

¿Como alineamos los procesos y los recursos con la Visión?





## “Visión integral”

El ser humano tiene cuatro componentes:

Dimensión física

Dimensión Emocional

Dimensión mental

Dimensión espiritual.

## Módulo 3

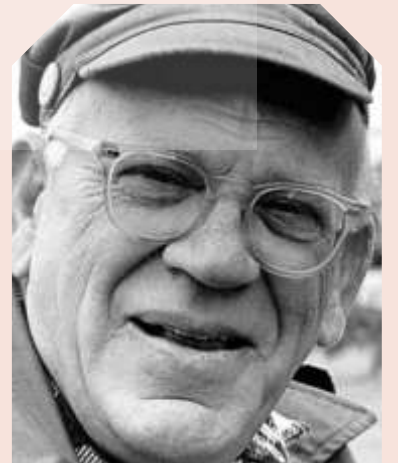
# Gestión Del Cambio y Adaptación



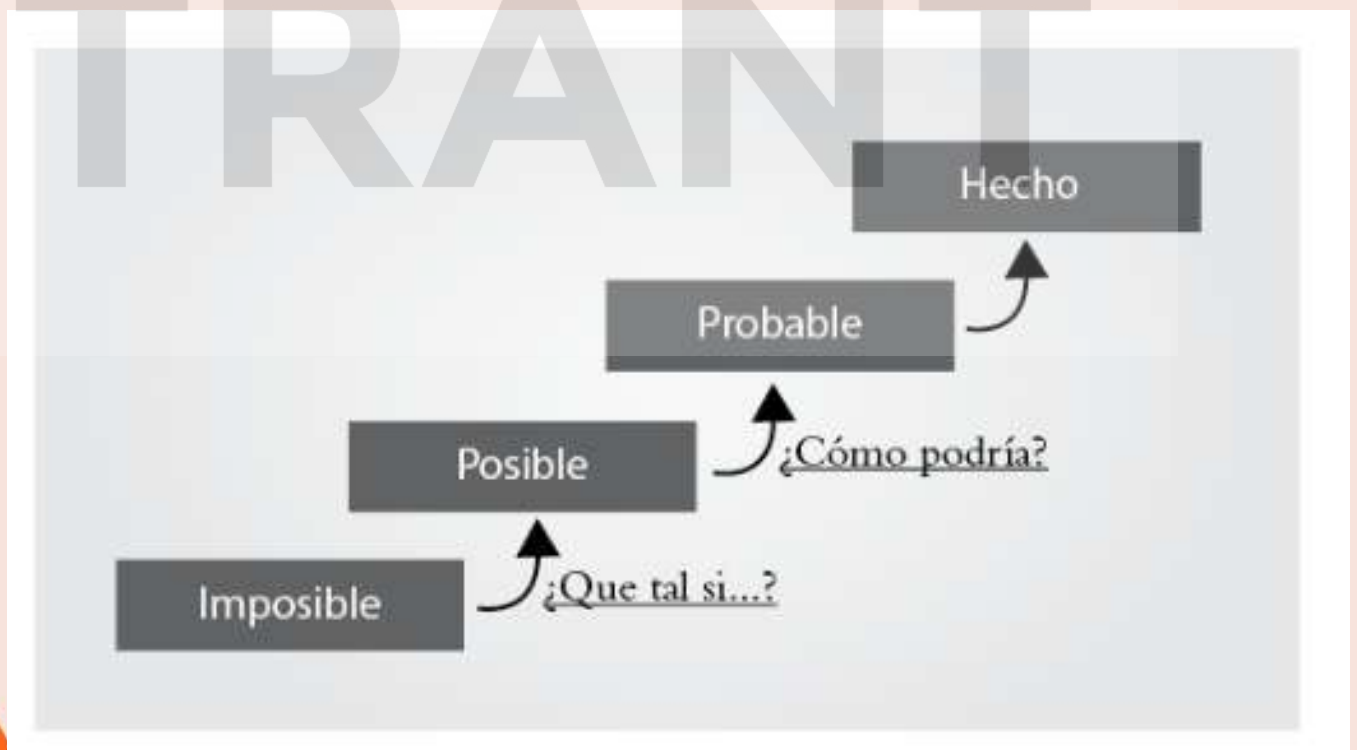
**TENER UNA VISIÓN  
ES EVOLUCIÓN**

**En tiempos de Cambio, quienes estén  
abiertos al aprendizaje se adueñarán  
del futuro,  
Mientras que aquellos que creen  
saberlo todo estarán bien equipados  
para un mundo que ya no existe .**

**Eric Hoffer**



# DE QUE FORMA IDENTIFICAS QUE LA VISION DE ESTA ORGANIZACION HA CAMBIADO TU VIDA





**INTRANT**



## REFLEXIONEMOS

¿Qué aprendiste de este video?

# REFLEXIONEMOS

## Resistencia al Cambio La pirámide de la resistencia



¿Qué hacer?

# Tipos de resistencia analizados en el estudio de manejo de la resistencia

## No involucrado



silencio, indiferencia, apatía, baja moral, evasión de las comunicaciones

## Negatividad



falta de comunicación, objeciones, quejas, sarcasmo, rumores / chismes, enfoque en los problemas

## Evasión



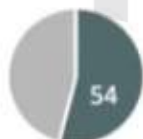
ignorar el cambio, soluciones alternativas, volver a comportamientos antiguos, abdicación de responsabilidades

## Emotividad



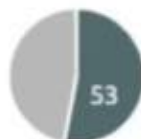
miedo, pérdida, tristeza, ira, ansiedad, frustración, depresión, concentración en uno mismo

## Impacto en el trabajo



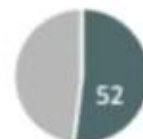
productividad / eficiencia reducida, incumplimiento, ausentismo, errores

## Control



hacer muchas preguntas, influir en los resultados, defender el estado actual, utilizar el "Status"

## Crear barreras



excusas, contra enfoques, reclutar disidentes, secretismo, ruptura de la confianza

## Rebeldía



conflicto, abrumador, argumentos, pasivo-agresivo, sabotaje, agresivo, celebrar el fracaso



**INTRANT**

## ¿Cómo vencer las resistencias y obstáculos?

1. Involucralos
2. Expande su mirada de la situación
3. Libéralos de lo que los frena
4. Invítalos a comprometerse al proceso.



## Consejos para mejorar el compromiso organizacional



Crear una sólida cultura de trabajo en equipo



Comunicar a los empleados objetivos y expectativas claros



Ser transparente y fomentar la comunicación abierta



Mantener la ética en el trabajo



Fomentar una cultura de trabajo positiva



Desarrollar la confianza



Fomentar la innovación



Proporcionar comentarios constructivos y no críticas



Delegar eficazmente las tareas



Ofrecer incentivos

DE LA CONDUCTA DE  
CADA UNO DEPENDE  
EL DESTINO DE  
TODOS

ALEJANDRO MAGNO



## Módulo 4

# Sostenibilidad de la Visión Organizacional

**TENER UNA VISIÓN  
ES EVOLUCIÓN**



## ¿Cómo hacer una misión y visión personal?

1. Haz una definición personal.
2. Establece cuáles son tus valores.
3. Precisa el motivo de lo que haces.
4. Detalla lo que te apasiona.
5. Puntualiza qué quieres alcanzar.
6. Redacta las sentencias.



**INTRANT**



## REFLEXIONEMOS

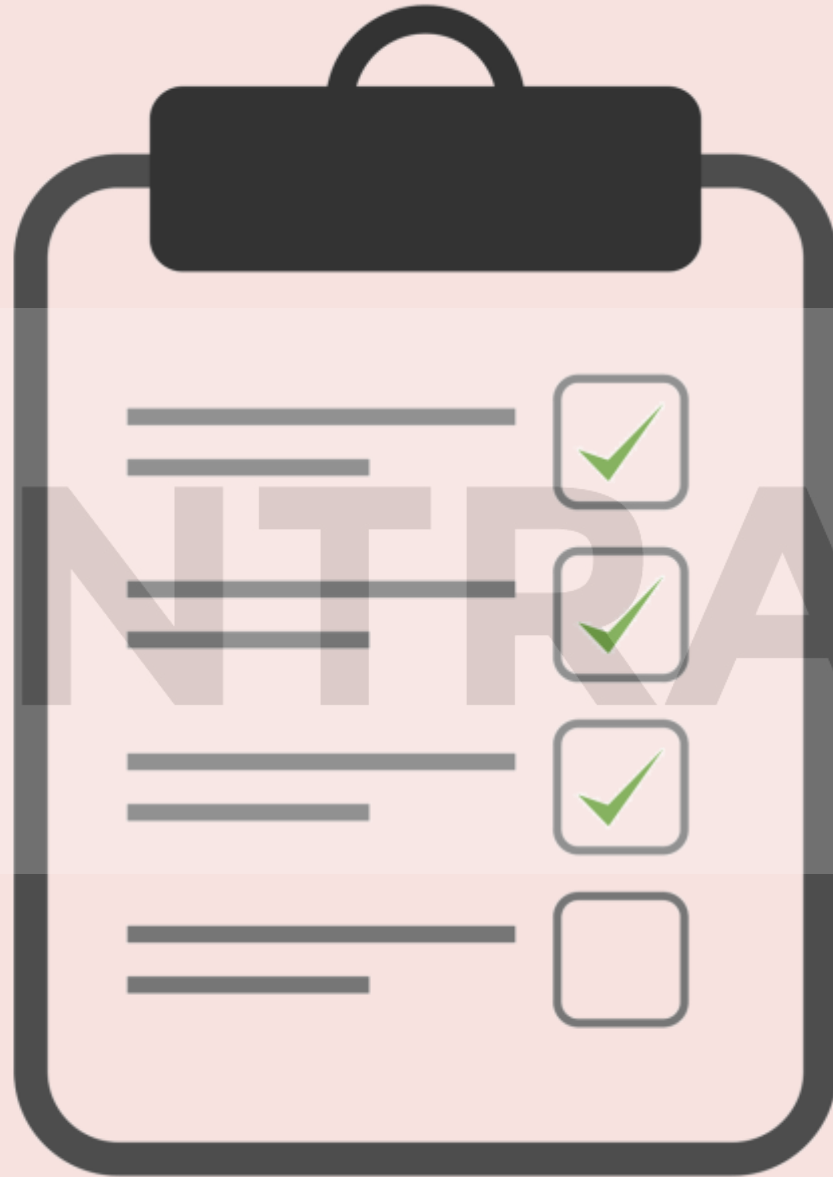
¿Qué aprendiste de este video?



Todos somos parte de la visión



# INTERPRETANT





¡Gracias!