



CULTURA CENTRADA EN VALORES  
PARA ALCANZAR EL VERDADERO ÉXITO

A close-up photograph of hands placing puzzle pieces. The puzzle pieces are white and set against a dark background. A bright light source is positioned behind a gap between two pieces, creating a lens flare effect. The hands are dark, suggesting they are in shadow.

**TRABAJAR EN LA CULTURA ES  
INDISPENSABLE PARA EL CUMPLIMIENTO  
DE LA ESTRATEGIA CORPORATIVA**

# 3 PASOS PARA FORMAR CULTURA



## 1 Destaca

*Destacar* el buen carácter nos hace más conscientes de su importancia. Estudia las cualidades del carácter. Lee historias de hombres y mujeres que han mostrado buen carácter. Rodéate de recordatorios para poner en práctica cualidades tales como la alegría, la perseverancia, el honor y el ahorro en tu vida diaria. Participa en talleres que ofrezca tu organización. Mientras más pienses en términos de las buenas cualidades del carácter, más fácil te será hacer de estas cualidades parte de tu vida.

## 2 Exige

El buen carácter se *exige* si los estándares del buen compartamiento se elevan y cada vez se acepta menos el mal comportamiento. Evalúa tus actitudes, palabras y acciones de acuerdo a las 49 cualidades del carácter. ¿Transmitiste agradecimiento al cliente? ¿Tus palabras fueron persuasivas? ¿Tus acciones demuestran tu compromiso con la verdad? Considera qué puedes hacer para alinear tus acciones con las políticas de tu organización.

## 3 Reconoce

Todo el mundo desea reconocimiento y elogio. Más aún, todos tenemos la tendencia natural a hacer cosas que motiven reconocimiento. Por tanto, resulta una tarea vital buscar cualidades del buen carácter en los demás y elogiarlas. Aunque pueda bastar que le digas a un compañero de trabajo lo bien que lava el piso y eso lo motive, piensa cuánto más puedes comunicar si le dices lo metodoso que es. ¿Crees que tu compañero querría ser conocido como un “buen lavador de pisos” o como “una persona metodosa”? Busca oportunidades cada día para elogiar a otros por el buen carácter que demuestran.

# OBJETIVO

liderazgo y cultura  
centrada en los  
valores + estrategia

= Resultados sostenibles

# **“La cultura se descubre, no se decreta”**

Cuando las personas participan en la declaración de los valores corporativos, incrementa significativamente su nivel de compromiso.

# CONFIANZA



Lealtad

Iniciativa

Paciencia

Diligencia

Sensibilidad

Creatividad

Escuchar

Honestidad

Responsabilidad

LOS VALORES  
CONSTITUYEN LA  
BASE DE **CONFIANZA**  
QUE SOSTIENE A LA  
EMPRESA



## Carácter:

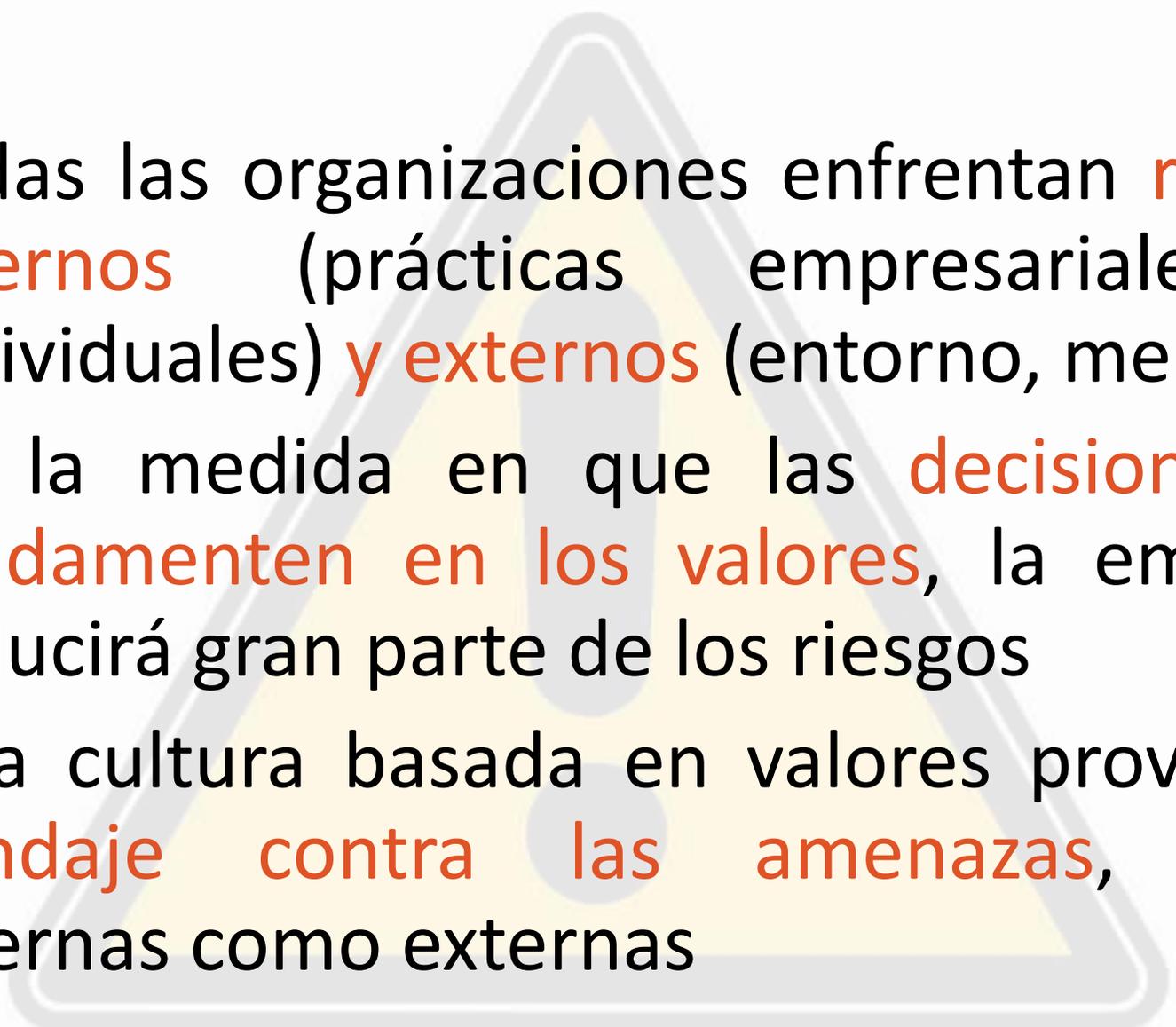
Los **valores internos** que determinan el comportamiento y las actitudes individuales

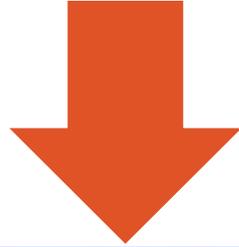
## Cultura:

Las actitudes y comportamientos que **caracterizan a un grupo u organización**

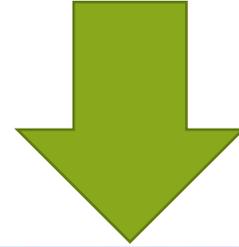
**¿ Por qué es importante fortalecer los valores dentro en su organización?**



- 
- Todas las organizaciones enfrentan **riesgos internos** (prácticas empresariales e individuales) **y externos** (entorno, mercado)
  - En la medida en que las **decisiones se fundamenten en los valores**, la empresa reducirá gran parte de los riesgos
  - Una cultura basada en valores provee un **blindaje contra las amenazas**, tanto internas como externas



¿Qué riesgos de integridad y ética existen en la organización?



¿En que forma la empresa previene activamente dichos riesgos?

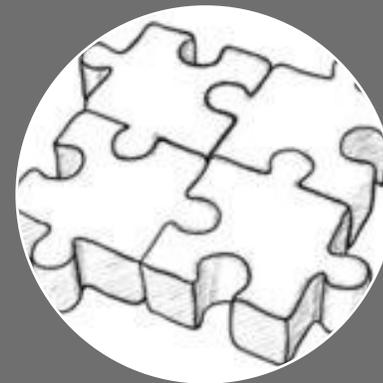
# PASOS PARA CREAR UNA CULTURA CENTRADA EN VALORES



**Identificación y  
Validación**  
(enunciar valores)



**Implementación y  
Desarrollo**  
(significados,  
acciones e  
indicadores)



**Consolidación**  
(superando  
posibles  
obstáculos)

Tiempo estimado: 3-12 meses



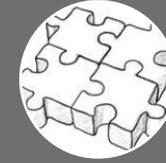
## Identificación y Validación

- Diagnóstico
  - Estrategia
  - historia
  - Valores
- Identificación y Validación de los valores



## Implementación y Desarrollo

- Capacitación de equipo liderazgo
- Grupos Semilla de diálogo mediante facilitadores internos



## Consolidación

- Programa de reconocimiento basado en valores
- Coaching 1:1
- Actividades de Teambuilding

# MÓDULOS DE LA PROPUESTA

---



## 1. Diagnóstico y Validación de Valores Corporativos (valores)

Audiencia: Directores y gerentes, mandos medios, grupos focales de toda la organización

Descripción: Se coordinan una serie de entrevistas con personas clave, más la aplicación de un instrumento que pasaremos a todo el personal y varias sesiones presenciales de diagnóstico con personal representativo de las diferentes áreas.

Con estos insumos determinaremos los principios rectores del éxito de la empresa, hitos de su historia y cualidades de personajes clave. Como resultado identificaremos y presentaremos los valores clave para alcanzar el éxito, junto con el significado de los mismos.

Adicionalmente, implementaremos un seminario dividido en dos sesiones de 4 horas, dirigido al equipo de liderazgo sobre cómo se implementa una cultura basada en valores y carácter

# MÓDULOS DE LA PROPUESTA

---



## 2. Implementación y Desarrollo (liderazgo y cultura)

Audiencia: Todo el Liderazgo

Duración: 1 taller mensual de 2 horas c/u durante 10 meses

Descripción: En esta etapa se construye y define junto con el liderazgo la cultura organizacional en función de las acciones coherentes, necesarias para alcanzar los objetivos y guiados por los valores.

Estos talleres son altamente participativos, estimulando la reflexión en cuanto al papel de los líderes en la creación de una cultura, el impacto de su ejemplo y las acciones y actitudes necesarias para ser coherentes con los valores identificados

Grupo Semilla: Durante cada sesión, estaremos impartiendo al liderazgo en forma sistemática la metodología llamada “Grupo Semilla”, la cual es clave para la implementación y seguimiento de los temas de valores en la cultura corporativa

# MÓDULOS DE LA PROPUESTA

---



## Grupos Semilla:

Los grupos semilla son espacios de diálogo y reflexión (grupos de 3 a 10 personas) que se realizan una vez cada quince días (30-45 minutos por sesión) en los equipos de trabajo de cada área funcional.

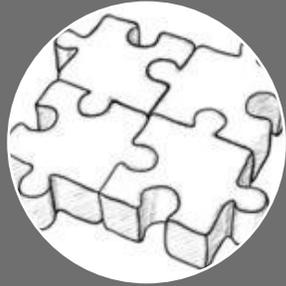
Estos espacios son facilitados por una de las personas de la organización, donde se comparten aprenden principios prácticos tomados del boletín de carácter del mes, aplicables a la cotidianidad.

Los conceptos aprendidos en el grupo semilla renuevan la mente, mejorando la motivación y toma de decisiones de los participantes.

En los grupos semilla, cada participante tendrá la oportunidad de compartir sus opiniones, inquietudes y aportes, a su vez sirviendo de marco para que las personas se conozcan mejor y puedan rendir cuentas mutuamente en cuanto a su nivel de aplicación de los conceptos tratados.

# MÓDULOS DE LA PROPUESTA

---



## **3.** **Consolidación y Fortalecimiento** (superando obstáculos)

En esta etapa daremos un seguimiento a los compromisos a los que se llegó en los talleres mensuales (nivel gerencial) y los grupos semilla (resto del personal). Identificaremos brechas de ejecución y trabajaremos con dos metodologías, ambas caso por caso.

- Implementación Programa de Reconocimiento basado en valores
- Seguimiento y análisis de Indicadores
- Coaching 1:1
- Actividades de Integración (*Teambuilding*)

OTROS PRODUCTOS

**TALLERES Y SEMINARIOS**

**COACHING PERSONAL  
Y DE SALA**

**METODOLOGÍA  
PARA EL SEGUIMIENTO**

**• ACTIVIDADES DE TEAMBUILDING**



## LISTA DE TEMAS

- Dinámicas de Trabajo en Equipo
- Habilidades de Comunicación y Escucha
- El concepto C3 (carácter más competencias)
- Liderazgo Dinámico
- Edificando la Confianza
- Liderando a través del Conflicto
- Dando y Recibiendo Feedback
- Liderando Cambios Organizacionales
- Liderando Transiciones Profesionales
- Destrezas de Manejo de Conflictos
- Diferencias Generacionales en el Trabajo
- Diversidad y Cultura
- Cómo prevenir el Acoso en el lugar de trabajo
- La Ética en Fuerzas Policiales
- Coaching de Alto Rendimiento
- Servicio al Cliente de Clase Mundial (6-partes)
- Apropiándose de los resultados
- Energizando y Logrando Compromiso del Equipo
- Inspirando la Innovación
- Servicio con Respeto
- Manejo del Estrés
- Administración del Dinero
- Etiqueta en Conversaciones Telefónicas
- Administración del Tiempo
- Facilitando Reuniones de Trabajo
- Temas esenciales de Administración
- Desarrollando la siguiente generación de líderes
- Visión y Valores
- Etiqueta de Negocios
- Destrezas para la Resolución de Conflictos
- Estableciendo y Logrando las Metas
- Administración de Cuentas Claves
- Administración de Plazos de Cumplimiento
- Administración del Crecimiento
- Contratando por Carácter y Competencia

# COACHING 1-1

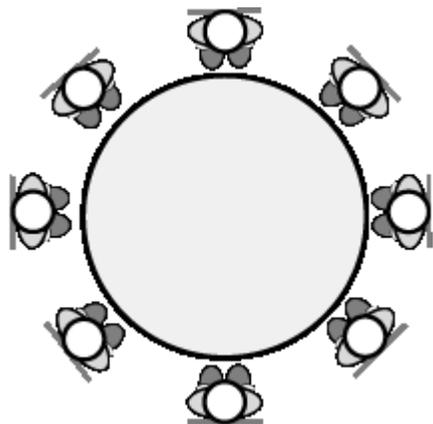


El coaching ontológico relacional es una disciplina en la que se interpreta al ser humano en función de sus **percepciones y su manera de comunicarse.**

Cada persona tiene una percepción única del mundo y ésta determina sus posibilidades o limitaciones para lograr las metas fundamentales y encontrar sentido en la vida.

Un proceso de coaching provee recursos que ayudan a la persona a **ampliar su mirada sobre si mismo y generar nuevas interpretaciones que posibilitan el logro de sus metas.** La premisa básica del coaching es que cada uno tiene la capacidad de ver los mismos hechos pero desde una posición más generativa y **diseñar conversaciones que logren los resultados deseados.**

# GRUPOS SEMILLA



en un proceso auto-guiado donde las personas son equipadas para mejorar personalmente y enriquecer la cultura corporativa, basándose en el buen carácter.

Son espacios de diálogo y reflexión (grupos de 3 a 10 personas) que se realizan una vez cada semana o cada quince días (45 minutos por sesión).

Estos espacios son facilitados por una de las personas de la organización, donde se aprenden principios prácticos tomados del boletín de carácter del mes, aplicables a la cotidianidad.

Los conceptos aprendidos en el grupo semilla renuevan la mente, mejorando la motivación y toma de decisiones de las y los participantes

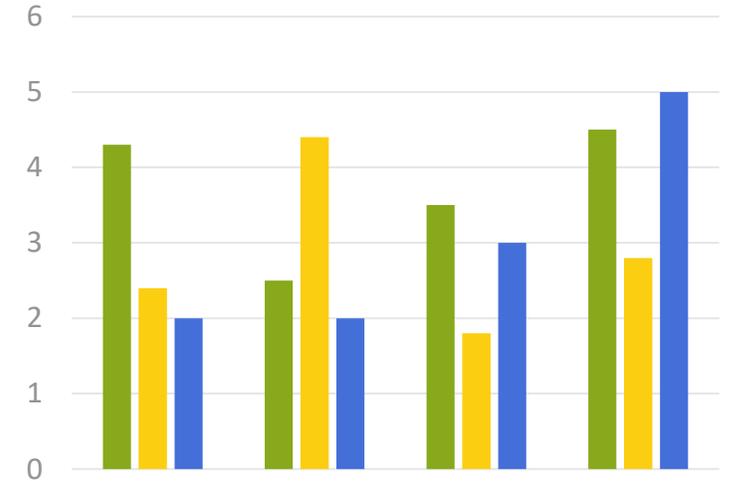
# TEAMBUILDING

- A través del juego y espacios de esparcimiento, promover el aprendizaje de equipo para lograr una mayor integración en el equipo o áreas funcionales, compromiso con las metas estratégicas y sentido de pertenencia en el equipo, para un logro más efectivo de los objetivos y retos

EN RESUMEN...

## LE AGREGAMOS VALOR A SU ORGANIZACIÓN

- **Enfoque** en Valores Corporativos - Institucionales
- Alineamiento con sus **metas estratégicas**
- **Acompañamiento** y fortalecimiento del liderazgo
- Metodología para el **reconocimiento** personal



## BENEFICIOS...

- Fomentar el **desarrollo y calidad del liderazgo** mediante el modelaje del carácter positivo
- Fortalecer la **motivación y trabajo en equipo**
- Potenciar el **compromiso para el logro de metas estratégicas**
- Mejorar **destrezas de comunicación y toma de decisiones**
- Resaltar el **valor y aporte de cada persona**



ACERCA DE

# CONSULTOR: MARCO A SOTO

Consultor Internacional en cultura organizacional y liderazgo. Coach Profesional Certificado y miembro ICF (International Coaching Federation). Representante STRATA Leadership (EEUU) para Latinoamérica. Más de 25 años de experiencia entrenando líderes en diferentes países de la región.

Implementación de cultura basada en valores y habilidades de comunicación, que contribuyen a mejorar efectividad del liderazgo, compromiso del personal, logro de las metas, balance vida personal-trabajo, gestión del cambio y servicio al cliente.

Alineación de equipos con metas estratégicas de la empresa. Dirección y diseño de programas de capacitación y coaching. Creación de contenido con metodologías de aprendizaje activo y construcción del conocimiento.

Experiencia como asesor de empresas familiares en segunda generación. Dirección de proyecto de responsabilidad social que impactó a 25,000 niños y sus familias. Sirvió como directivo de la Comisión Nacional de Rescate de Valores.

Grado de Ingeniería en Texas A&M University y estudios avanzados de Maestría con énfasis en RRHH



Más de 150 clientes en la región, entre ellos...





Desarrollar la cultura y el liderazgo requieren de esfuerzo y atención constante.

# PARA MÁS INFORMACIÓN

Marco A. Soto

ICF Global Member

Whatsapp: +506 8840-2892

