



CONSCIENCIACIÓ / GENERAL / LIDERATGE

La importància dels valors a l'organització – Manel Muntada

© 16 de juny de 2020 👤 EAPC 💬 2 COMENTARIS



Photo by [Riccardo Annandale](#) on [Unsplash](#)

Els valors són els principis ideològics o morals pels quals es guien les persones i les societats.

Principi, moral o guiar són components de la definició que delaten la importància dels valors quan es tracta d'explicar no tan sols les actuacions que les persones duen a terme, sinó també el seu estat d'ànim o la manera com perceben aquestes actuacions quan no es corresponen o són contràries als seus principis «morals».

Els nostres valors estan imbricats en la nostra vida mental i actuen no solament determinant els criteris a partir dels quals decidim les nostres actuacions, sinó també com a paràmetres a partir dels quals ens sentim més o menys satisfets i orgullosos de nosaltres mateixos quan tenim l'oportunitat de portar-les a terme.

La sentència de la nostra infantesa «actua segons la teva consciència» ens remetia directament a aquests valors, i subvertir-los o traïr-los comportava el «remordiment de consciència» consegüent, un estat d'ànim que determinava el signe del dia: si era de satisfacció o, per contra, de malestar.

Perquè els valors són una mica més que grans conceptes i la seva importància es relaciona directament amb les sensacions i emocions que desperta el fet de seguir-los o ignorar-los.

És freqüent que les persones, llevat que es vegin impel·lides a parlar-ne, no siguin conscients dels valors que regeixen les seves decisions o els costi associar-los a una paraula, però això no vol dir que no en tinguin. En sigui conscient o no, cada persona té els seus valors i aquests sempre actuen, més o menys anònimament, en l'engranatge de la seva vida mental.

Encara que els valors es relacionin amb conceptes filosòfics, és a dir, racionals i meticulosament definits, a la pràctica solen traduir-se en criteris i pautes d'actuació molt concrets i majoritàriament generalitzables a la diversitat de situacions davant les quals es troba l'individu.

Els valors sempre tenen a veure amb els principis que regeixen la relació de la persona amb el seu entorn i constitueixen els paràmetres sobre els quals es disposen les expectatives possibles sobre el seu comportament. D'aquí ve la importància que té per a una comunitat transmetre i interioritzar els valors a l'hora d'assegurar una manera de fer i reduir la incertesa sobre la manera d'actuar dels seus individus.

Tot el que s'ha dit fins ara sobre els valors i la seva vivència serveix en qualsevol context humà, tant si es tracta del personal, del familiar, del d'un grup d'amics, d'un equip, d'una organització o d'una societat en què els membres tenen semblances culturals.

Si un valor no influeix en el concepte que les persones tenen de si mateixes i en la manera com se senten a partir de les seves actuacions, probablement es tracta d'una altra cosa, d'un voler ser, una fantasia o qualsevol altra entelèquia, però segur que no ens trobem davant un valor real. El valor és una cosa que es «valora» i que, per tant, ocupa un espai psíquic important en l'autogovern i en l'autoconcepte de qualsevol persona o comunitat.

Aquest tema és particularment interessant en el cas de les organitzacions, ja que els valors solen estar descrits en els seus webs com a part important de la seva filosofia corporativa i, en teoria, orienten l'activitat de l'organització més enllà dels objectius que aquesta persegueix.

Els valors haurien de ser com els reflexos en el cos i manifestar-se davant de qualsevol estímul, traspasar per tota acció que qualsevol persona portés a terme des de qualsevol punt de l'estructura organitzativa. Haurien de ser determinants en la presa de decisions, regular la relació entre les persones —siguin companyes, proveïdores, clientes o usuàries—, i ser sincerament valorats i reconeguts pel conjunt de l'organització perquè es tracta d'això, del que realment es valora i es

considera saludable, ètic i coherent amb el que s'és i pel que s'està. Els valors haurien de generar aquesta sensació de benestar o de malestar que coneixem tan bé, a escala personal, quan les nostres actuacions són coherents o no amb el que considerem correcte.

Arribats aquí, primer cal preguntar-se per la realitat dels valors en els nostres entorns organitzatius, si realment són «valors» i connecten amb la manera de fer i de sentir de les persones o si, algunes vegades, no van més enllà dels documents o pàgines web en què reposen sense aspirar a ser més que tanques publicitàries per vestir i camuflar el veritable sistema de creences de l'organització, potser menys innovador o avantguardista del que l'organització vol o considera convenient aparentar.

Aquestes preguntes són tant o més pertinents en la mesura que algunes realitats reflecteixen com de poc coneguts són els valors pels membres de l'organització. I no tan sols per les persones allunyades del focus estratègic que pertanyen als estrats més operatius de l'organització, sinó fins i tot pels seus quadres directius. Això és un tema que ha de ser pres en consideració, ja que la cultura organitzativa es vehicula principalment a través de la xarxa arterial de tots els càrrecs amb influència sobre el «per què» i el «com» les persones porten a terme i viuen la seva feina.

Pel que fa als valors que volem per a les nostres organitzacions, cal decidir, establir i deixar clar si es tracta dels que comparteixen la majoria de les persones —és a dir, els que ja estan integrats i regeixen el sistema de decisions per a qualsevol actuació que es porta a terme, tingui la importància que tingui — o bé, per contra, si es tracta dels valors que es volen impulsar i que, en un període més o menys llarg de temps, han de constituir la guia a partir de la qual qualsevol membre de l'organització valora l'adequació de les seves actuacions i les del seu entorn.

En aquest últim cas, s'han d'establir mecanismes per activar-los perquè, d'aquesta manera, puguin orientar els propòsits de l'organització, els criteris per a la presa de qualsevol decisió, l'estil de direcció, els mecanismes de reconeixement i la manera de relacionar-se tant internament com amb l'entorn, i valorar el grau de satisfacció de les persones respecte al seu paper i la seva participació en el mosaic d'actuacions, èxits i percepcions que es desprenen de l'activitat de l'organització.

Manel Muntada

Expert en gestió del coneixement, desenvolupament i canvi organitzatiu

🔗 CANVI, CULTURA, DIRECCIÓ PÚBLICA, INTERNET, LIDERAR, MANEL MUNTADA, VALORS

ENTRADA PRÈVIA

El canvi comença des de dins: avançant cap a l'Administració digital – Ester Manzano Peláez

ENTRADA SEGÜENT

La família gencat mola... I això que alguns ja tenen 25 anys 😊! –
Jordi Graells i Costa

Comentaris a La importància dels valors a l'organització – Manel Muntada

Alícia Gonzalo Gómez ha dit:

RESPON ↩

6 DE JULIOL DE 2020 A LES 12:48 PM

I tant que sí!. No podem canviar el món, però si ens podem canviar a nosaltres mateix@s. I així, canviarem el món.

S'està carregant...

Júlia Rubert Tayà ha dit:

RESPON ↩

16 DE JUNY DE 2020 A LES 2:33 PM

Un post molt esclaridor. La nostra organització es regeix per la norma. I quantes vegades els valors embeguts, enquistats, en la norma son el control, la fiscalització, la desconfiança i la restricció. El canvi de cultura requereix consciència (d'estat) i voluntat (de canvi). Granet a granet es fa una platja. No sé si persona a persona es fa el canvi de valors.

S'està carregant...

Deixa un comentari

Cerca ...

Subscriu-te!

[Subscripció al blog](#)

Categories

Selecciona la categoria



Darrers posts

[Els 10 articles més llegits del 2023](#)

L'Àrea de Sistemes d'Informació del CatSalut aposta per les metodologies àgils per al desenvolupament de productes – Maria Girona

Recerca *La governança del Codi ètic del servei públic de Catalunya. Fonaments i proposta.*
L'experiència de participar com a mentor institucional en l'equip de recerca – Isidre Obregon

El padró, un deure que és un dret – Adam Majó Garriga

Enllaços de l'Escola

Web Escola d'Administració Pública de Catalunya

Blog de la Revista Catalana de Dret Públic

Blog de la Revista de Llengua i Dret

Segueix-nos a Twitter

Els meus tuits

Etiquetes

aprenentatge comunicació dades obertes direcció pública Ester Manzano Peláez

formació gestió **governança** govern obert **innovació** Ismael Peña-López Jordi

Puigneró lideratge mentoria **Mònica Sabata** obrint finestres participació polítiques

públiques premis alfons ortuño **recerca serveis públics** smart city Smart City Expo World Congress

Tatiana Fernández tecnologia teletreball transformació digital **transparència** valors ètica

Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya

Avís legal

D'acord amb l'article 17.1 de la Llei 19/2014, la **Generalitat de Catalunya** permet la reutilització dels continguts i de les dades sempre que se'n citi la font i la data d'actualització i que no es desnaturalitzi la informació (article 8 de la Llei 37/2007) i també que no es contradigui amb una llicència específica.

PÀGINES

Informació

Informació i presentació de posts

Información y presentación de entradas

Information about and presentation of posts

Information et présentation de billets de blog

ETIQUETES

aprenentatge comunicació dades obertes direcció pública Ester Manzano Peláez formació gestió
 governança govern obert **innovació** Ismael Peña-López Jordi Puigneró lideratge mentoria Mònica
 Sabata obrint finestres participació polítiques públiques premis alfons ortuño recerca serveis públics smart city
 Smart City Expo World Congress Tatiana Fernández tecnologia teletreball transformació digital **transparència**
 valors ètica

Powered by WordPress.com. de CrestaProject.