GRAUSTIC

INNERTIC EXPERIENCE

EL FUTUR DIGITAL S'ESCRIU DES DEL VINCLE HUMÀ

Recursos pràctics per a líders (2):

Construeix cultures per potenciar el benestar i la confiança.

hello@tukitco.net

Ajuntament de Barcelona
22@NETWORK BARCELONA
pedro garcía aguado
KitCo www.tukitco.net
Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball
Secretaria de Polítiques Digitals
Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
Funded by the European Union
NextGenerationEU

“De què et serveix penjar valors corporatius a la web si després no tens “el valor” d’aplicar-los a la sala de reunions?.”

Sergi Grimau

Benvingut/da

Aquest quadern forma part dels recursos pràctics per a líders que explorar el paper de les emocions en el lideratge i en la vida dels equips.

Els valors són el fil conductor del nostre comportament: orienten les decisions, donen sentit a les accions i construeixen confiança dins dels equips. Quan liderem des dels valors, generem coherència, sentit i una cultura compartida que inspira.

Aquí hi trobaràs reflexions i recursos pràctics que t'ajudaran a:

- Identificar els valors personals i d'equip que guien les teves decisions.
- Posar en paraules i accions els valors que vols promoure en el teu entorn.
- Dissenyar dinàmiques per fer visibles els valors compartits i alinear-los amb els objectius de l'equip.
- Fomentar una cultura basada en la coherència, la confiança i el sentit.

L'objectiu és que puguis disposar d'idees aplicables per fer dels valors una brúixola quotidiana en el teu lideratge i en el dia a dia del teu equip.

El veritable valor d'aquest quadern és que el puguis portar a la pràctica: provar les dinàmiques, compartir-les amb el teu equip i observar com treballar des dels valors transforma la manera de relacionar-nos i de construir projectes amb sentit.

I recorda: sempre pots comptar amb l'equip de KitCo per treure'n encara més profit. No dubtis a contactar amb nosaltres si vols acompanyament o suport per aprofundir en aquestes experiències.



Elsa Giménez
Fundadora de KitCo

Recursos pràctics per a líders (2):

Construeix cultures per potenciar el benestar i la confiança.

Parlar de valors a l'empresa no és una moda. Els valors són els principis que marquen la diferència entre una organització que declara què és correcte i una altra que no.

1. Per què és important posar consciència en els valors per liderar ?

Liderar amb valors significa que **cada decisió, gran o petita, passi pel filtre del que creiem important.**

Implica tenir la valentia de sostenir converses incòmodes quan un comportament no està alineat, fins i tot quan seria més fàcil mirar cap a una altra banda. Posar consciència en els valors és el primer pas per exercir un lideratge autèntic i coherent. Els valors actuen com una brúixola interna que orienta les teves decisions, la teva manera de relacionar-te i la cultura que construeixes al teu voltant.

Liderar amb valors no és només un repte de coherència; **és un acte de confiança: cap a tu mateix/a, cap a l'equip i cap al futur que vols construir.**

Quan un líder identifica i comprèn els seus propis valors, guanya claredat sobre què el mou de veritat, més enllà dels objectius o dels resultats. Aquesta claredat permet prendre decisions amb sentit, mantenir el rumb en moments de pressió i inspirar confiança en els altres.

Viure i liderar d'acord amb els teus valors t'ajuda a:

- **Establir metes i prioritats** alineades amb la teva autenticitat.
- Transmetre **coherència** entre el que **penses, dius i fas**.
- Generar un **entorn de confiança i integritat** al teu equip.
- Afrontar els reptes amb serenor, perquè saps des d'on actues.

En contextos de canvi o incertesa, els valors són el filtre que et manté fidel al teu propòsit. T'ajuden a discernir el que és essencial del que és accessori, a sostenir decisions difícils i a mantenir la credibilitat com a líder. Quan les teves accions reflecteixen allò que consideres important, generes coherència interna i un impacte positiu en els altres.

Liderar des dels valors no és només una qüestió ètica, sinó una estratègia de **sostenibilitat humana**: crea equips compromesos, cultures sòlides i resultats amb sentit.

2. Per què són importants els valors a l'empresa?

En un món laboral cada vegada més ràpid i canviant, les noves generacions no es conformen amb treballar en empreses que prometen impacte: **volen coherència**. Volen veure que els valors es viuen en la forma com es comunica, es lidera, es reconeix, es decideix i s'avança.

Una persona de l'equip que desconeix els valors de la seva empresa, o no els reconeix en la pràctica diària, tard o d'hora es desconnectarà emocionalment. Perquè treballar sense propòsit ni coherència desgasta i apaga la motivació. Per això, **els valors són la nostra guia silenciosa: sostenen la confiança interna, defineixen la cultura i atreuen les persones adequades.** Ens ajuden a prendre decisions difícils quan no hi ha manual. Ens recorden qui som com a equip i què volem protegir, fins i tot en moments de pressió o canvi.

Quan una persona connecta de veritat amb els valors de la seva organització, no necessita supervisió constant, s'alinea per convicció, no per obligació. I quan un equip comparteix valors vius, sorgeix una cultura forta, humana i resilient, capaç de sostenir-se i transformar-se alhora.

3. Com es connecten els valors personals amb els valors compartits?

Els valors personals són el "**per què**" del nostre fer; els valors d'equip, el "**com**" del nostre estar junts.

Mentre que els valors personals són essencials per al **creixement i la coherència individual,** definir i alinear els valors compartits dins d'un grup o equip **transforma la manera de relacionar-se i col·laborar**. No només millora la **cohesió i el rendiment**, sinó que també enriqueix els **vincles humans**, enfortint la **confiança** i creant espais on cada persona se sent part d'un "nosaltres" amb sentit.

Treballar conjuntament per identificar i acordar què és realment important per a cadascú i per al grup en el seu conjunt estableix una base sòlida per al benestar col·lectiu i per a la construcció de cultures més conscients i sostenibles. Quan els valors s'alineen, les decisions es prenen des de principis compartits i no des de la urgència o la improvisació. Això ajuda a **prevenir i resoldre conflictes** amb més **empatia**, reforça el **sentit de pertinença** i **compromís** i dona lloc a relacions més autèntiques, duradores i satisfactòries.

4. Com es defineixen els valors d'una empresa?

Definir els valors d'una empresa és posar nom al seu **ADN cultural**: allò que inspira les seves decisions, les seves relacions i el seu impacte en el món.

Però no és el mateix fer-ho en una empresa petita que en una organització gran, ni tampoc té sentit fer-ho només des d'un despatx.

En **empreses petites** els valors acostumen a néixer de manera natural, a partir del propòsit i la visió de les persones fundadores o del nucli inicial de l'equip. En aquest cas, el repte és fer-los explícits i compartits, perquè la cultura no depengui només de les persones que hi són a l'origen, sinó que pugui créixer amb coherència a mesura que l'empresa evoluciona. En empreses petites, els valors es viuen abans que s'escriguin.

En **empreses mitjanes o grans** el procés requereix més escolta i representativitat. No és viable fer-ho amb tothom, però sí implicar diferents veus de l'organització: equips directius, mandos intermedis i persones de diversos departaments o antiguitats. Els valors d'empresa no s'improvisen ni s'imposen; es descobreixen i s'afirmen col·lectivament. L'objectiu és captar l'essència comuna, allò que realment es valora i diferencia l'empresa, i alhora construir un relat compartit. Alguns passos útils:

- Fer entrevistes o tallers participatius per identificar patrons de comportament i històries reals que reflecteixin els valors en acció.
- Contrastar-los amb el propòsit i la visió estratègica.
- Reduir-los a màxim 6 valors clau, definint què volen dir en la pràctica.
- Comunicar-los i, sobretot, viure'ls en el dia a dia: en com es lidera, es reconeix i es prenen decisions.

5. I si els valors corporatius ja estan definits?

Moltes empreses ja tenen valors corporatius escrits. El problema no és que no n'hi hagi, sinó que no es tradueixen en accions ni en cultura viva. Sovint s'han definit des de màrqueting o des de la direcció, com una part de la imatge de marca, però sense implicar prou les persones que donen vida al projecte cada dia.

Quan això passa, el primer pas no és tornar a escriure els valors, sinó baixar-los a terra: fer que la gent els entengui, els interpreti i els visqui en el seu context.

6. Com integrar els valors corporatius en els equips?

Integrar els valors de l'empresa en els equips vol dir convertir paraules en cultura viva. No es tracta només que les persones coneguin els valors corporatius, sinó que els reconeguin com a propis i els tradueixin en accions quotidianes.

Quan els equips entenen el sentit profund dels valors i els adapten al seu context, aquests deixen de ser un missatge institucional per convertir-se en una **guia compartida de comportament, decisió i relació**.

Es proposen aquests passos per fer-ho realitat:

- **Compartir sentit i propòsit.** Abans d'integrar, cal comprendre. Dedica temps a explicar per què aquests valors són importants per a l'organització i com connecten amb la missió i la visió. Quan les persones entenen el "per què", poden trobar el seu propi "com".
- **Traduir els valors al llenguatge de l'equip.** Cada equip pot donar forma pròpia als valors corporatius. Per exemple, si l'empresa parla de innovació, un equip pot expressar-ho com provar noves maneres de fer sense por a equivocar-se. L'objectiu és fer-los concrets i observables en el dia a dia.
- **Crear rituals i espais de coherència.** Els valors es reforcen quan es converteixen en hàbits: una reunió setmanal per reconèixer accions coherents, un moment per revisar com hem viscut els valors en un projecte o una decisió presa "pel valor que representa".
- **Reconèixer i celebrar la coherència.** Quan un valor es viu, s'ha de fer visible. Reforçar públicament els comportaments que el representen ajuda a consolidar la cultura i inspira la resta de l'equip.
- **Revisar i aprendre.** Integrar valors no és un acte puntual, és un procés constant. Convé preguntar-se regularment:
    - Quins valors estem vivint més plenament?
    - En quins ens agradaria millorar?
    - Quines accions o rituals podem incorporar per reforçar-los?

7. Com a líder, té sentit definir els valors del meu equip si ja hi han valors corporatius?

Sí, i molt. Encara que l'empresa ja tingui definits els seus valors corporatius, cada equip és un microcosmos amb la seva pròpia manera de relacionar-se, de comunicar-se i de prendre decisions.

Definir els valors d'equip no és qüestionar els de l'empresa, sinó fer-los vius i propers al vostre context diari. Els valors d'empresa marquen el marc comú, el propòsit, la cultura i la direcció, però els valors d'equip concreten com es tradueix tot això en el com treballem junts cada dia.

Un líder que impulsa aquesta reflexió genera coherència, sentit i compromís. Permet que les persones es reconeguin en un espai compartit, on els valors no només es declaren, sinó que es decideixen i es viuen junts. Així doncs, definir els valors d'equip pot ser interessant per :

- **Per donar identitat pròpia.** Cada equip té un estil únic, i posar-hi paraules ajuda a reforçar la seva cohesió i la seva manera de funcionar.
- **Per connectar amb els valors corporatius.** Quan un equip tradueix els valors de l'empresa al seu llenguatge, aquests deixen de ser llunyans i es tornen tangibles.
- **Per reforçar la confiança i la claredat.** Definir valors comuns crea un terreny compartit per resoldre conflictes, donar feedback o prendre decisions amb coherència.
- **Per donar exemple cultural.** Els equips que viuen els valors inspiren la resta de l'organització i es converteixen en referents vius de la cultura que l'empresa vol construir.

8. Els valors s'han de pensar per al client o per a l'empresa?

Els valors d'una empresa no s'escriuen per agradar al client, sinó per definir qui som i com fem les coses. Quan els valors es viuen de portes endins, en la manera de treballar, de comunicar i de cuidar les persones, es projecten de portes enfora amb naturalitat i coherència.

El client no necessita que li diguis quins són els teus valors: els percep en cada interacció. Per això, el que ha d'aparèixer a la web no és un missatge de màrqueting, sinó una expressió autèntica de la vostra cultura interna.

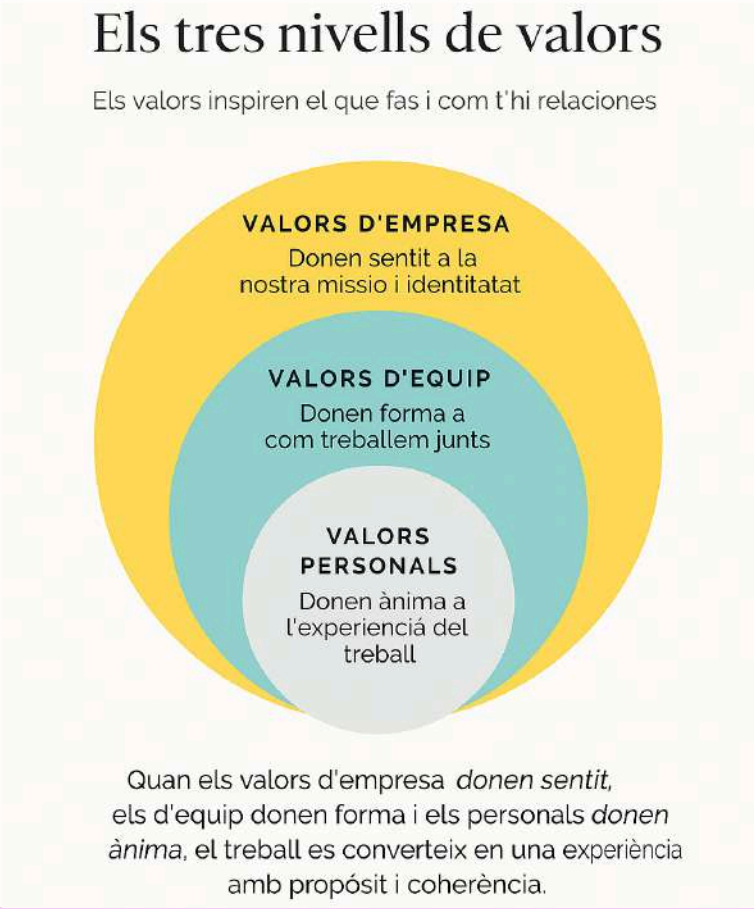
Recursos pràctics per a líders (2):

Construeix cultures per potenciar el benestar i la confiança.

9. Els tres nivells de valors

Els valors actuen com un fil invisible que connecta el que som amb el que fem. Per construir cultures coherents i equips amb propòsit, és essencial entendre com els valors personals, els d'equip i els d'empresa es complementen. Els valors personals donen sentit intern i autenticitat, els valors d'equip transformen la manera de col·laborar i els valors d'empresa orienten l'impacte col·lectiu.

Quan aquests tres nivells s'alineen, el treball es converteix en una experiència plena de coherència, sentit i confiança compartida.



Recursos pràctics per a líders (2):
Construeix cultures per potenciar el benestar i la confiança.

10. Dinàmiques pràctiques per descobrir i integrar els valors

Dinàmica 1. El que per mi és essencial

Objectiu: fer emergir els valors personals i obrir una conversa sobre allò que cadascú necessita per donar el millor de si mateix.

Durada: 35 - 50 min

Pasos:

- Reflexió individual: Cada persona escriu en un paper tres coses que per ella són essencials per sentir-se bé treballant (per exemple: confiança, reconeixement, llibertat, humor, respecte...).
- Moment de compartir: Després, cadascú comparteix una d'aquestes paraules amb el grup i explica per què és important.

Dinàmica 2. El nostre equip ideal

Objectiu: identificar els valors que el grup ja comparteix i construir una base comuna.

Durada: 35 - 50 min

Pasos:

- Equip ideal: En petits grups, imagineu que esteu formant l'equip ideal. Quins valors hauria de tenir aquest equip perquè tot funcionés de manera fluida i humana? Escriviu entre 5 i 7 paraules en una cartolina o pissarra i ordeneu-les per importància.
- Moment de compartir: Després, compartiu-les amb la resta del grup i busqueu coincidències..

Dinàmica 3. De valor a acció

Objectiu: transformar els valors en comportaments concrets i mesurables.

Durada: 35 - 50 min

Pasos: Trieu tres valors que considereu clau per al vostre equip (per exemple: confiança, responsabilitat i empatia). Per a cadascun, responeu en grup: Com es veu aquest valor quan està present? Què passa quan no hi és? Quina acció podem fer per reforçar-lo aquesta setmana?

Recursos pràctics per a líders (2):
Construeix cultures per potenciar el benestar i la confiança.

Dinàmica 4. El termòmetre dels valors

Objectiu: fer visible la coherència entre el que es diu i el que es viu.

Durada: 35 - 50 min

Pasos:

- Valors clau de l'equip: Poseu en una pissarra o paret els valors clau de l'equip.
- Valoració: Cada persona col·loca un adhesiu o marca segons com percep que el grup està vivint aquell valor (1 = poc present / 5 = molt present).
- Conversa de grup: Després, converseu sobre què podeu fer per pujar el nivell dels valors més baixos.

Dinàmica 5. Històries que reflecteixen valors

Objectiu: reconèixer els valors que ja són vius a l'equip i reforçar la consciència col·lectiva sobre allò que realment us representa.

Durada: 35 - 50 min

Pasos:

- Situació real: Demana a cada persona que pensi en una situació real viscuda dins de l'empresa o l'equip de la qual se senti especialment orgullosa. Pot ser un projecte ben fet, un gest d'ajuda, un moment de superació o una decisió valenta.
- Valors identificats compartits: Després, que expliquin breument la seva història i identifiquin quin valor hi havia darrere d'aquella acció (per exemple: compromís, empatia, col·laboració, valentia...).
- Puja d'idees: Un cop totes les històries s'hagin compartit, feu una pluja d'idees amb els valors que han aparegut més sovint.

Recursos pràctics per a líders (2):

Construeix cultures per potenciar el benestar i la confiança.

11. Recursos KitCo | Jocs Físics

Si disposeu de les cartes de valors de KitCo, podeu utilitzar-les per enriquir qualsevol d'aquestes dinàmiques: triar cartes al principi, afegir significats visuals o treballar les connexions entre valors.

Pots trobar-les a tukitco.net si vols aprofundir-hi.



Accedeix aquí a KitCo valors en 👉 tukitco.net

12. Recursos KitCo | Plataforma digital de KitCo

La plataforma digital de KitCo integra actualment les àrees de Talents, Valors i Coherència, i es troba en fase de desenvolupament l'àrea d'Emocions.
El projecte ha estat possible gràcies al suport del Departament d'Empresa i Treball, Secretaria de Polítiques Digitals, i al finançament de la Unió Europea – NextGenerationEU.

Recursos pràctics per a líders (2):

Construeix cultures per potenciar el benestar i la confiança.

Plataforma KitCo Digital:

Fes la dinàmica de valors a la plataforma. Descobreix els teus valors clau i transforma'ls en accions concretes en 10–15 minuts. Accedeix a l'enllaç: https://tukitco.net/ca/dinamicas-individuales/#newUserModal



Accedeix amb el teu usuari personal a *digital.tukitco.net.*



Fes les teves dinàmiques de talents, valors i coherència.



Dinàmica de Talents (1a persona): quins talents em percebo a mi mateix/a.



Dinàmica de Talents (3a persona): els talents em perceben les persones dels meus entorns (família, amics/gues, companys/es, etc.).



Dinàmica de Valors: les meves creences i valors personals.



Dinàmica de Coherència: mapa d'hàbits i activitats. Analitza on estàs fort i què cal reforçar per avançar en la teva satisfacció.

Recursos pràctics per a líders (2):
Construeix cultures per potenciar el benestar i la confiança.

Plataforma digital de KitCo

Podràs accedir a la plataforma digital de KitCo a l'enllaç:
https://tukitco.net/ca/dinamicas-individuales/#newUserModal

KitCo Digital, és una eina per facilitar l'activació del potencial humà.

La **dinàmica de Valors de KitCo Digital** et convida a explorar **què és realment important per a tu** i com els teus valors influeixen en la teva manera de pensar, actuar i relacionar-te amb els altres.

Una de les característiques clau d'aquesta dinàmica és que et permet **prendre consciència de les creences profundes** que guien les teves decisions i actituds, així com detectar possibles incoherències entre allò que valores i allò que fas en el dia a dia.

Prendre consciència dels teus valors és especialment útil per **alinear accions amb propòsit**, millorar l'autolideratge i generar més sentit en l'àmbit personal i professional.

Aquesta informació afavoreix la **coherència interna**, millora la **claredat en la presa de decisions** i obre converses profundes i transformadores dins els equips i entorns en què hi participes.

És una eina poderosa per **activar el compromís i la responsabilitat** personal, creant espais on els valors compartits es converteixen en brúixoles per a la col·laboració i la cultura d'equip.

Vols experimentar-ho o portar-ho al teu equip? Accedeix a la plataforma digital i viu la dinàmic: aquí

Gràcies

Aquest quadern convida a posar nom al que és essencial i a mirar els valors com una brúixola viva.

Els valors no són un pòster ni una llista, són **llenguatge, criteri i cultura**. Quan els fem conscients, guiem millor les decisions, fem més clara la comunicació i cuidem les relacions amb coherència.

Distingir nivells aporta claredat: els **valors personals** donen autenticitat i sentit intern; els **valors d'equip** defineixen el com treballem i col·laborem; els **valors d'empresa** marquen la direcció i el propòsit col·lectiu. **Quan aquests tres plans s'alineen, el treball flueix amb més confiança, pertinença i resultats amb sentit.**

La clau és passar dels valors a l'acció. Cada valor es pot traduir en comportaments observables, petits rituals i acords concrets que es veuen en el dia a dia.

Parlar-ne amb naturalitat, reconèixer quan es viuen i revisar-los amb regularitat manté la cultura desperta i evita friccions innecessàries.

A partir d'aquí, el camí és simple i profund alhora. La cultura es construeix pas a pas, conversa a conversa, acció a acció.

Que els teus valors esdevinguin una presència serena que inspira **decisions clares, vincles sòlids** i un futur compartit amb propòsit. Quan els valors es viuen, la coherència es nota; i quan la coherència es nota, la confiança creix.

Recorda que no estàs sol/a en aquest camí. Pots comptar amb l'equip de KitCo per dissenyar dinàmiques a mida, facilitar converses clau i ajudar-te a convertir els valors en hàbits visibles. Quan ho necessitis, hi som per caminar amb tu i amb el teu equip. Fins aviat!

“Els valors no només et diuen qui ets. Recorden als altres per què poden confiar en tu.”

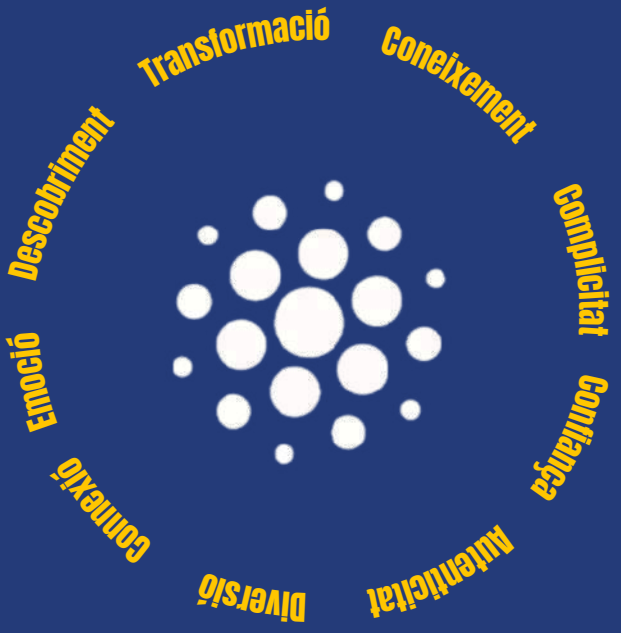
Elsa Giménez

Descobreix més sobre KitCo

tukitco.net

+34 607 186 601
hello@tukitco.net
@tukitco
@tukitco

Accedeix al catàleg de tallers d'empresa: tukitco.net



Ajuntament de Barcelona

22@NETWORK BARCELONA

Pedro García Aguado

KitCo
www.tukitco.net

Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball
Secretaria de Polítiques Digitals

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Funded by the European Union
NextGenerationEU