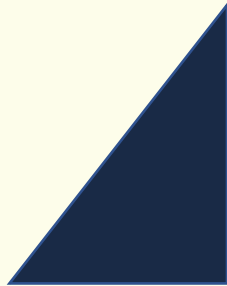




FILÓSOFO
SA

Todos derechos reservados a ©7S Proyectos Ltda





Pensamento Sistêmico

Mudança de Paradigma

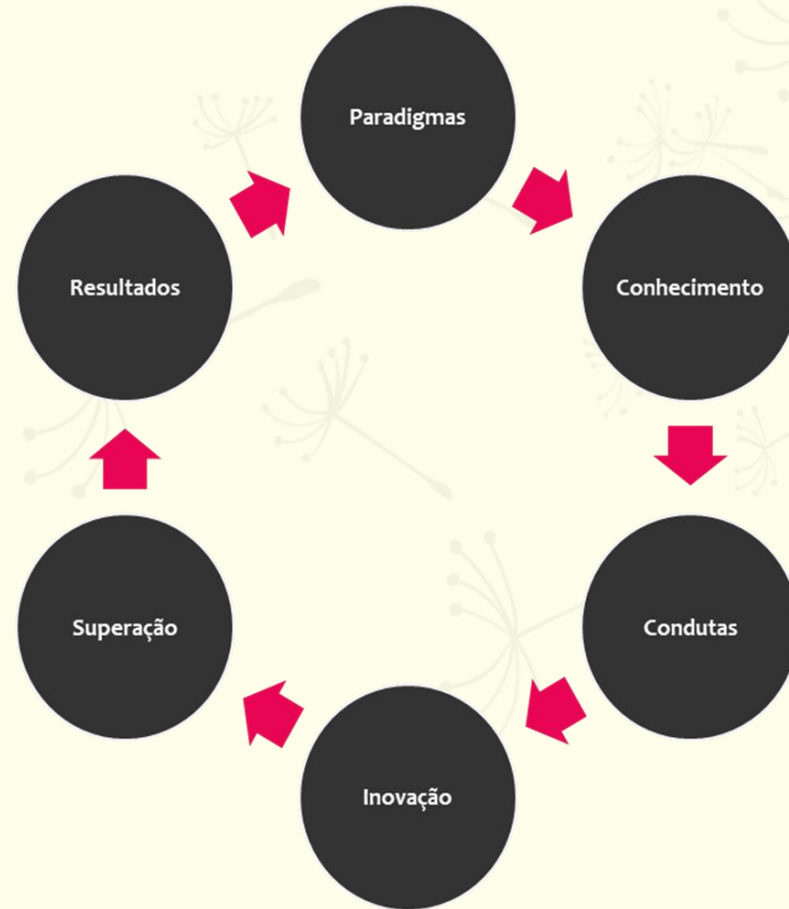
Pensamento Sistêmico

PROGRAMA:

Uma experiência reflexiva que mude os paradigmas atuais, para outros mais adequados às demandas da Organização. Uma experiência de mudanças efetivas.

Paradigma: modelo padrão e/ou crença a ser seguida

- As pessoas não vivem sem paradigmas;
- Mudar um paradigma é muito difícil se não houver uma razão convincente;
- A reflexão estruturada é o único meio que garante a mudança de paradigma.



TEMAS BÁSICOS:

- **Paradigmas:** porque os atuais e não outros?
- **Conhecimento:** de onde vem nossas convicções?
- **Condutas:** qual o fio condutor de nossas decisões?
- **Inovação:** quais os bloqueios para inovar?
- **Superação:** gerenciar ou superar problemas?
- **Resultados:** como entregar resultados mais ricos, éticos, inspiradores e perenes?

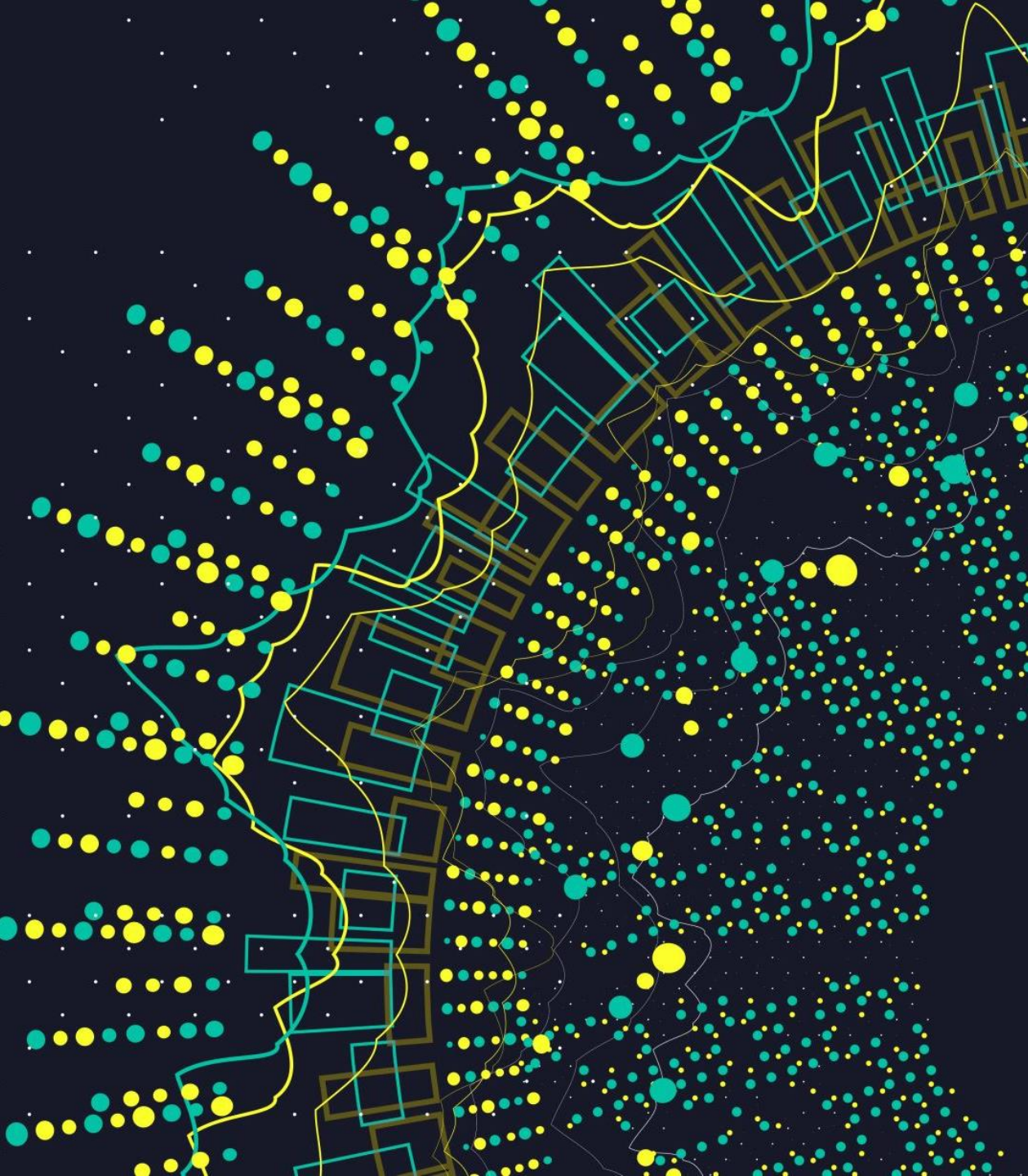


Ética & Moral

Definindo a Bússola Organizacional



Ética & Moral



Código de Conduta

Estabelecendo os Limites Humanos

Código de Conduta

ESCLARECIMENTOS:

- **Código de Ética** não existe. Se a ética é universal, falar em Código de Ética de uma organização é um erro sistemático que cometemos, por desconhecer ética e moral de forma estruturada;
- O que existem são **Códigos de Condutas e Princípios Éticos** que tratam das posturas virtuosas que uma organização deve ter com todos os seus *stakeholders*;
- Um **Código de Conduta e Princípios Éticos**, em que a gestão seja efetiva e construtiva, transformam uma organização em um referencial a ser seguido no mercado;
- Para isso, o Código de Conduta deve estar **“vivo”** na organização transformando pessoas em **éticas, humanas e inspiradoras**.
- A construção e/ou revisão de um Código de Conduta, tem que ser feita com **viés filosófico e construtivista**. Trazer para o instrumento tudo que já existem nas leis, além de ser **“chato”**, não torna-o vivo na organização e não inspira ninguém a assumir uma postura ética e agir moralmente.0



POR QUE UM CÓDIGO DE CONDUTA “VIVO” MUDA UMA ORGANIZAÇÃO?

- Porque ele deve ser uma **trilha** a ser seguida e não um **trilho** a ser cumprido;
- Ao promover discussões sobre se o dia a dia da empresa foi gerido de forma **ética e moral**, ele muda os paradigmas instalados e cria novos;
- Porque deixa de lado os valores familiares, valores religiosos e valores cívicos e adota a **ética e a moral** como saber **orientador e elevado**;
- Porque desenvolve a **consciência da alteridade**, substituindo fraquezas e equívocos por uma **postura ética e moral relevante**;
- Focado no **“bem comum”**, tem a capacidade de modificar processos equivocados que acabam transformando as ações da organização em **antiéticas e imorais**;
- Por fim, valoriza as pessoas e as transformam em **agentes éticos**.