

Cultura TEC INFORMA >>>



GUÍA INSTITUCIONAL DE VALORES Y COMPORTAMIENTOS ADN TEC para trabajar en nuestra esencia cultural

Introducción

Sabemos que el propósito y principios rectores del **Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC)** se activan por medio de cada una de las acciones de las personas de nuestra comunidad.

Por esto, los **Valores y Comportamientos que surgen del “ADN TEC”** tienen como objetivo proporcionar un marco dentro del cual la comunidad TEC pueda trabajar en equipo de manera efectiva, comprometida y bajo la evaluación permanente hacia el logro de la excelencia.



El TEC proporcionará un ambiente de trabajo y experiencia que muestre estos valores y espera que las personas lo reflejen de forma coherente.

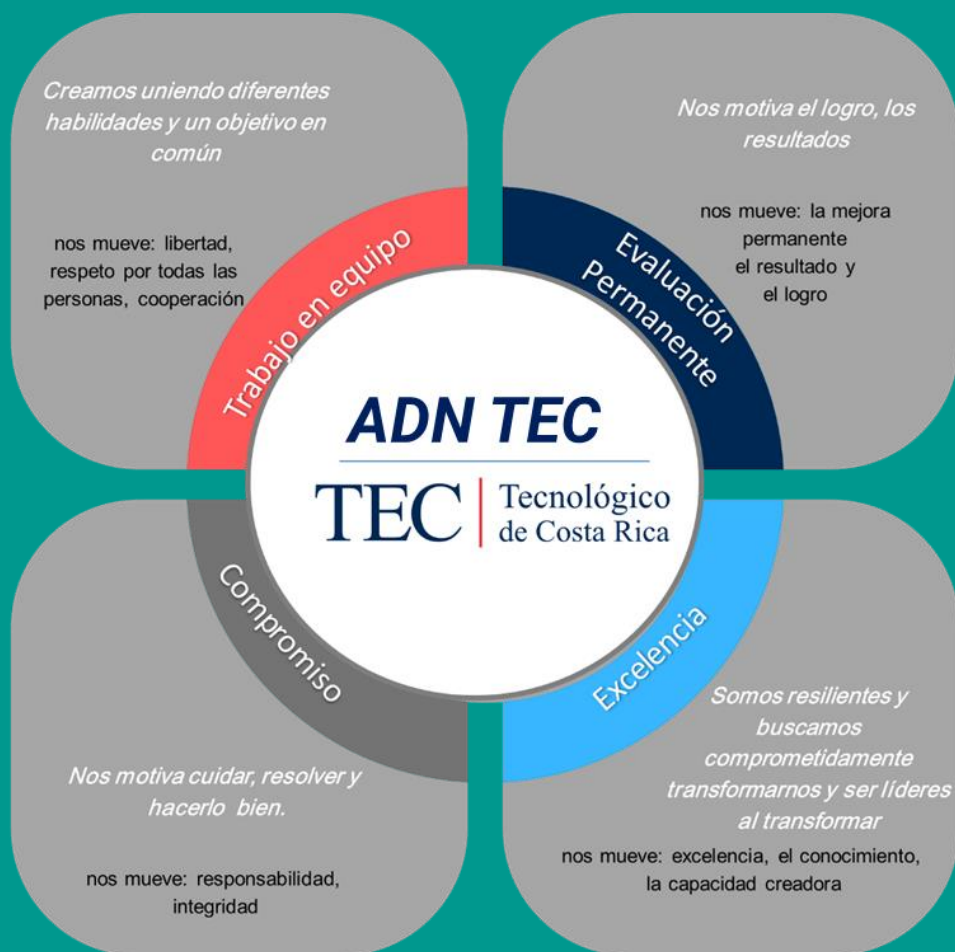
Los **comportamientos** ilustran los tipos de actividad que el TEC cree que promoverán nuestro ADN. Están destinados a ser aplicables a todo el personal y pueden adaptarse para reflejar las necesidades y circunstancias particulares de los diferentes roles. Están destinados a actuar como una guía, en lugar de una lista de verificación prescriptiva, de los comportamientos que se reconocerán y respaldarán.

Esperamos que este documento se convierta en vivencia y marque nuestro actuar hasta convertirla en una **gran huella con esencia TEC**, que fue definida en el marco de la reactivación cultural como: **El TEC es un lugar dinámico y emprendedor comprometido con mejorar la sociedad.**

¹ El ADN TEC nace y tiene sus bases en los valores Institucionales y personales aprobados en el III Congreso Institucional como parte del Modelo Académico Institucional por la Asamblea Institucional Representativa.

NUESTRO MODELO DE VALORES TEC

- Nos orientamos por una **brújula de cuatro valores**, que guían nuestro comportamiento alineado al Propósito fundamental del TEC.
- Nuestro **sistema de valores** es el centro de la gestión institucional y por tanto, de nuestro marco de gestión del talento que alcanza el nuevo modelo de liderazgo institucional **“Líderes con ADN TEC”**.



NUESTROS COMPORTAMIENTOS TEC

TRABAJO EN EQUIPO

En el TEC nos distingue el trabajar en cooperación con otros para lograr los objetivos. Aplicar una amplia gama de habilidades interpersonales. Respetar valorar, activar la diversidad logrando una amplia inclusión y equidad.

EVALUACIÓN PERMANENTE

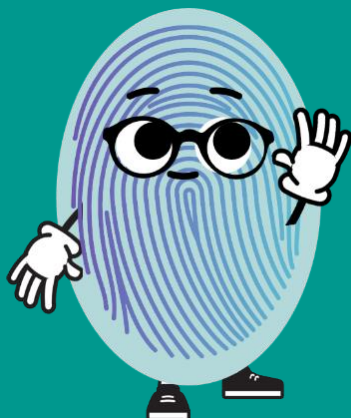
En el TEC nos motiva el logro y los resultados. Buscamos siempre mejores formas de hacer cada actividad.

EXCELENCIA

Somos resilientes y buscamos comprometidamente transformarnos y transforma. Nos orientamos a liderar las soluciones en un mundo complejo, por medio de una mentalidad abierta y aprendizaje permanente.

COMPROMISO

Nos motiva resolver y hacerlo bien. Cumplimos consistentemente con los objetivos y criterios de éxito dentro de los plazos acordados aun cuando la adversidad se interpone. Cuidamos los resultados y los recursos asignados.



TRABAJO EN EQUIPO



COMPORTAMIENTOS CENTRALES

- »»» Buscamos trabajar con ***equipos diversos***.
- »»» Privilegiamos las ***tareas colectivas*** y buscamos ***expandirnos*** más allá de nuestras dependencias e involucrando diferentes Vicerrectorías.
- »»» Nos comprometemos a ***brindar apoyo y ayudar*** a las personas de la comunidad TEC en cada oportunidad que tenemos.
- »»» Entregamos ***trabajos de calidad y a tiempo***, de forma que impacte positivamente el trabajo de las demás personas de la comunidad TEC.

Creamos uniendo diferentes habilidades con un objetivo en común

nos mueve: libertad, respeto por todas las personas, cooperación

Ejemplos para lograrlo:

- Proponerse generar una red /conexiones con diferentes personas y áreas del TEC.
- Identificar foros, espacios e iniciativas en los cuales participar de forma interdepartamental e inter-Vicerrectorías.
- Habilitar espacios, cuando usted es responsable de un proyecto, para que confluya la diversidad de ideas y personas.
- Pedir apoyo e ideas cuando las necesitamos para contribuir y resolver responsablemente.
- Usar su comprensión de la perspectiva de otros para ayudar a llegar a un acuerdo.
- Dedicar tiempo a entender lo que otros esperan de mí.
- Participar en programas de Diversidad, Inclusión y Equidad (DEI), así como en la comprensión de las políticas (DEI) del TEC.
- Participar en espacios que le permitan desarrollar sus habilidades de trabajo en equipo, negociación, entre otros.
- Comprender genuinamente las necesidades específicas de las personas con las que interactuamos y apoyar según sean necesario.

Al liderar, considere:

- La comunicación organizacional debe ser un aliado, las comunicaciones deben promover una cultura de *"equipo" en lugar de "nosotros y ellos"*.
- Es clave potenciar las comunicaciones que resalten proyectos inter- dependencias.
- Genere espacios donde claramente se promueva, valore y recompense la diversidad.
- Comparta información, mantener informados a los demás y vincule iniciativas que surjan en su dependencia con otras unidades.
- El conflicto es una gran barrera del trabajo en equipo, gestiónela de forma temprana.
- Reitere una y otra vez los objetivos y propósitos de su área y cómo se vinculan con el trabajo en equipo.

Las barreras para trabajar en equipo podrían incluir:

- Interrumpir cuando otros estén hablando.
- No compartir información o darla de forma fragmentada.
- No dejar espacio al debate o análisis de diferentes ideas.
- Actuar de manera competitiva cuando sea inapropiado hacerlo.
- Limitar la participación de quienes activamente quieran hacerlo en diferentes proyectos o actividades y posean las habilidades necesarias para hacerlo.
- No pedir ayuda cuando se necesita.

EVALUACIÓN PERMANENTE



COMPORTAMIENTOS CENTRALES

»» ***Celebramos los éxitos***, los nuestros, de nuestros equipos y los del TEC.

»» ***Aprendemos del error.***

»» ***Creemos en la mejora permanente y buscamos siempre entregar mejores resultados.***

Nos motiva el logro, los resultados

(nos mueve: la mejora continua, el resultado y el logro)

Ejemplos para lograrlo:

- Compartir ideas con otros para analizar la viabilidad y aporte de las iniciativas.
- Mejorar un resultado inicia por mejorar individualmente. Dedique tiempo a entender, evaluar, desarrollar sus competencias y aprender constantemente.
- Comprometerse con buenas prácticas y códigos de ética TEC.
- Tomar tiempo para repensar ideas y asegurar que vamos por el camino correcto.
- Ubicar mentores que nos guíen.
- Generar espacios para analizar “*lo que puede estar mal*” y tener una mentalidad de explorar y aprender del error.
- Reconocer y celebrar nuestro éxito y el de otros.
- Impulsar un entorno de mérito permanentemente.
- Estar atento a los rankings, certificaciones y otros mecanismos que nos posicionen.
- Estar constantemente analizando el entorno como fuente de inspiración y realidad.

Al liderar, considere:

- Apoyar a otros para que encuentren sus propias soluciones en lugar de imponer todas las respuestas.
- Crear entornos de seguridad psicológica donde las personas se sientan libres de opinar, fallar y volver a intentar.
- Crear una cultura de meritocracia donde se identifica y se premia el logro.
- Crear ceremonias y rituales que promuevan la celebración del éxito y también del esfuerzo.
- Impulsar el análisis del entorno y la cultura de datos como bases sólidas de mejora.
- Impulsar revisiones de desempeño y sesiones conjuntas de definición de planes y objetivos.
- Participe al equipo en la definición de objetivos y metas del área.

Las barreras para evaluar permanentemente podrían incluir:

- No estar abierto a explorar y descubrir tendencias del entorno.
- No tener espacios para analizar lo que puede salir mal.
- No generar espacios para celebrar y reconocer el éxito de las personas.
- No tener cultura de datos.



COMPORTAMIENTOS CENTRALES

- »»» Buscamos ***aprender constantemente y enseñar*** como motor de la innovación.
- »»» ***Investigamos, proponemos ideas y proyectos.***
- »»» ***Apoyamos la innovación y el riesgo*** responsable en las personas TEC.

*Somos resilientes y buscamos comprometidamente
transformarnos y transformar
**nos mueve: excelencia, el conocimiento, la
capacidad creadora***

Ejemplos para lograrlo:

- Evaluar el éxito de los proyectos, entender y compartir de qué forma transcendemos e impactamos el progreso del país.
- Buscar liderar y anticipar soluciones tanto para el TEC como para la comunidad y el país.
- Estar atento al entorno, tendencias y datos como fuente de innovación.
- Mantener una mente abierta y capacidad de trascender a lo cotidiano.
- Moldear la capacidad de resiliencia.

Al liderar, considere:

- Guiar a otros en la propuesta e implementación de ideas innovadoras.
- Abrazar el cambio como motor de innovación
- Crear espacios y acciones para impulsar la cultura de innovación.
- Celebrar y recompensar la innovación.
- Desarrollar una cultura que aliente a las personas a asumir riesgos aceptables en la búsqueda de la innovación.
- Impulsar espacios de aprendizaje permanentes.
- Impulsar el uso y adopción de nuevas tecnologías.

Las barreras para la excelencia podrían incluir:

- Tener una mentalidad de corto plazo.
- No considerar el riesgo como motor de oportunidades.
- No impulsar espacios de innovación.
- Tener una tendencia fuerte a castigar el error sin tomarlo como espacio de aprendizaje.
- No impulsar una cultura de perder miedo al fracaso y tomarlo como fuente de innovación.

COMPROMISO



COMPORTAMIENTOS CENTRALES

- Utilizamos todas **nuestras capacidades y energía para cumplir lo prometido.**
- Resolvemos pese a la adversidad.**
- Buscamos el **logro colectivo** apoyando a las personas de la Comunidad TEC que lo necesiten y solicitando apoyo cuando lo necesitan.

Nos motiva resolver y hacerlo bien.

(nos mueve: responsabilidad,
integridad)

Ejemplos para lograrlo:

- Priorizar y organizar el trabajo según tiempos y presupuestos.
- Distinguir entre importante y urgente.
- Gestionar y entregar resultados como marco de confianza al recibir empoderamiento.
- Activar el trabajo colaborativo dentro y fuera del TEC para el logro de objetivos.
- Cuidar los recursos disponibles, haciendo uso eficaz.
- Tomar decisiones y ser responsable por ellas.
- Participar activamente en diálogos de talento y sistema de desempeño del TEC e involucrarse en un cierre de brechas efectivo.
- Alinear su progreso con las prioridades TEC.

Al liderar, considere:

- Brindar una línea de visión clara: a dónde vamos y cómo llegaremos y sobre todo ¿por qué lo hacemos?
- Comunicar las prioridades del equipo y del TEC, creando impulso y entusiasmo sobre lo que se debe hacer. Todos contribuimos al logro.
- Establecer estándares de desempeño y los procedimientos de seguimiento apropiados.
- Realizar sesiones de talento y análisis genuino y seguro, proporcionando retroalimentación a los equipos e individuos sobre su desempeño regularmente.
- Identificar las formas en que los recursos (incluidas las personas, la información, las redes y los presupuestos) pueden utilizarse de manera flexible y con el mejor efecto en beneficio de todo el TEC.
- Ser consciente y comunicar las limitaciones financieras del TEC.
- Identificar los riesgos clave que afectan el desempeño de la organización.
- Tomarse el tiempo para reconocer el esfuerzo y los logros, celebrar los éxitos y dar crédito a la contribución que otros hacen.
- Abordar los problemas de bajo rendimiento demostrando un compromiso para resolverlos.

Las barreras para el compromiso podrían incluir:

- No brindar una “línea de visión clara”
- No presentar adecuada y oportunamente los presupuestos, riesgos y panorama general de contexto en el que se desarrollarán las metas.
- No generar espacios de diálogo de desempeño y talento.
- No brindar métricas de seguimiento, avance y demoras en las actividades y proyectos buscando soluciones.
- No identificar brechas de desempeño y sobre todo no trabajar en cerrarlas.
- No reconocer el logro y no gestionar el bajo desempeño.



trabajo
en equipo



evaluación
permanente



excelencia



compromiso



GTH_GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| Vicerrectoría de Administración]



[Web GTH](#)



[Web Empleos TEC](#)



talentohumano@tec.ac.cr



2550-2268