

VISION Y MISION ▼ HERRAMIENTAS

Descripción De Herramientas

HERRAMIENTA	PAG.#	USO
Desarrollo de la visión	146	Un proceso de tres pasos para ver hacia el futuro y pulir los conceptos y hacer de los enunciados de la visión. Puede ser usado como taller, de planeación o por el comité de planeación para hacer un borrador de la visión.
Ejercicios para desarrollar la visión	148	Ejercicios que describen diferentes maneras de desarrollar un borrador de los enunciados de la visión.
Tarea de la visión	149	Una herramienta alternativa para las organizaciones que desean una estructura de más acercamiento para la selección del estatuto de la visión.
Análisis del campo de fuerza de la visión	150	Otro ejemplo del análisis del campo de fuerza para la definición de la contribución e inhibición de factores. en esta herramienta, los factores, describen la habilidad de la organización dirigirse hacia su visión.
Auditoría de la visión	151	Un cuestionario de siete puntos para usarse en la determinación de la importancia de la visión a los miembros de la organización.

Descripción De Herramientas (Continuación)

HERRAMIENTA	PAG.#	USO
Tarea de la misión	152	Una herramienta común usada para seleccionar el enunciado de la misión para la organización.
Desarrollo del estatuto de la misión	153	Una herramienta alternativa para la selección del estatuto de la misión
Hoja de trabajo de grupo para desarrollar la misión	154	Las bases para la actividad de un grupo pequeño para hacer la selección del estatuto, cada miembro del grupo, selecciona un estatuto independientemente. la hoja de trabajo es usada para cotejar el trabajo individual y ponerse de acuerdo para el estatuto final de la misión.
Checklist para el estatuto de la misión	155	Un checklist usado para conocer la efectividad del estatuto de la misión, una vez que ha sido desarrollado.
Medición de compromisos a los valores, visión, misión.	156	Una herramienta de evaluación personal para un individuo para determinar que tan comprometido esta el o ella a los valores, visión y misión de la organización. Esta herramienta puede usarse con un grupo grande de personas, pero las respuestas deben ser anónimas.

DESARROLLANDO UNA VISIÓN

La visión, describe el futuro deseado de la organización. La visión describe una organización que es mejor que lo que es su presente existente. El estado de futuro deseado, expresa un panorama realista de un futuro convincente y atractivo para la organización. ¿cómo se vería tu organización el futuro que se desea tener?

1.- Describe La Imagen Mental De La Organización En El Año _____

<p>Las bases para la actividad de un grupo pueden ser para hacer la selección del estatuto, cada miembro del grupo, selección independiente, la hora de trabajo es usada para coleccionar el trabajo individual y ponerse de acuerdo para el estatuto final de la misión.</p> <p>Un checklist usado para conocer la efectividad del estatuto de la misión, una vez que ha sido desarrollado.</p> <p>Una herramienta de evaluación personal para un individuo para determinar que tan comprometido está el o ella a los valores, visión y misión de la organización. Esta herramienta puede usarse en un grupo grande de personas, pero las respuestas deben ser anónimas.</p>	<p>Ejercicios que describen diferentes maneras de desarrollar un borrador de los enunciados de la visión.</p> <p>Una herramienta alternativa para las organizaciones que desean una estructura de más cercanía para el desarrollo del estatuto de la misión.</p> <p>Otro ejemplo del análisis del campo de fuerza para la definición de la contribución e inhibición de los compromisos de los factores, describen la habilidad de la organización dirigirse hacia su visión.</p> <p>Un cuestionario de siete puntos para usarse en la determinación de la importancia de la visión a los miembros de la organización.</p>
---	--

2.-Conceptos Claves, Palabras Y Frases Para El Estatuto De La Visión.

Compartan las ideas de todos los individuos en la pregunta 1. un grupo pequeño, trate de identificar los conceptos claves que fueron identificados por varios y diferentes individuos en su descripción del futuro deseado. enlisten los conceptos comunes, abajo.

3. Selección Del Estatuto De La Visión.

Seleccione a un individuo o a un pequeño grupo, que recopile los conceptos claves, palabras y frases dentro de la selección del estatuto.

Nombre del recopilador _____

EJERCICIOS PARA EL DESARROLLO DE LA VISION

- 1. Imagine como sería su organización en los sueños más salvajes.
- 2. Haga una presentación "cinco años más adelante", como si el futuro deseado de la organización, ya se hubiera conseguido.
- 3. Describa el medio ambiente que su organización estará habitando. Después, describa a su organización, dentro de ese ambiente.
- 4. Identifique algunos problemas comunes en su organización. Describa que situación imperaría, si esto no fuera un problema.
- 5. Liste diez palabras o adjetivos que le gustaría que la gente usara, cuando describiera a su organización.
- 6. Puntualizando, escriba un pequeño artículo para un periódico, describiendo a su organización dentro de diez años.

Tarea de la vision

Para ayudar a definir su vision, conteste estas cuatro preguntas.

- 1. ¿Cómo te gustaría que la gente describiera a su organización?
- 2. ¿Cómo la describirían ellos?
- 3. ¿Cuáles son las diferencias?
- 4. ¿Qué necesita pasar para que tu organización se vea, suene y se comporte como te gustaría que la conocieran?

ANÁLISIS DE LOS CAMPOS DE FUERZA DE LA VISIÓN

Describe la visión de tu organización:

¿Qué cosas influyen en la habilidad de la organización, a moverse hacia su visión?

i) Inhibidores
(que es lo que sostiene)

Contribuyentes
(lo que da apoyo o fuerza)

<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

ii) Ordena del más importante al menos en cada lado

iii) ¿Cómo puedo minimizar el impacto de los agentes inhibidores mientras mas uso los agentes contribuyentes?

AUDITORÍA DE LA VISIÓN

Esta auditoría, ayudará a una organización a determinar la importancia de su visión de acuerdo a sus miembros. Lea los siguientes enunciados y circule la respuesta más cercana a su propia posición en una escala de 1 a 5 (1 = fuertemente en desacuerdo; 2 = desacuerdo; 3 = ni a favor ni en contra; 4= de acuerdo; 5= completamente de acuerdo)

		FD	D	N	A	CA
1.	Una visión inspiradora del futuro deseado guía con dirección a nuestra organización	1	2	3	4	5
2.	Tengo una imagen mental de como nuestra organización, se vera en los próximos 5-10 años	1	2	3	4	5
3.	Regularmente expreso a otros lo que siento que nuestra organización podría llegar a ser.	1	2	3	4	5
4.	La visión produce energía, mientras que las metas producen dirección.	1	2	3	4	5
5.	La conclusión puede ser influenciada mucho por la imagen mental de "como las cosas podrían ser" como por un plan detallado.	1	2	3	4	5
6.	La visión lleva el curso en los procesos de nuestra toma de decisión.	1	2	3	4	5
7.	La visión es circulada y referida con regularidad	1	2	3	4	5

Un score de 28 a 35, indica que la organización, da importancia a la visión. un score más bajo, indica la necesidad de educar a la gente acerca de la visión de la organización y de su importancia.