

TAREA DE LA MISIÓN

Un estatuto de una misión, es un enunciado breve y claro de los propósitos de la organización o la función que pretende ocupar la organización en la sociedad. Describe el objeto por el que esta haciendo negocio dicha organización y su razón de existir.

Trata de completar la oración "nuestra organización existe con el propósito de: --

Four horizontal lines for writing the mission statement.

Asegúrate de contestar estas tres preguntas:

- 1) ¿Cuál es el objeto de los negocios de la organización?
2) ¿Para quién esta en los negocios la organización?
3) ¿Cómo completa su función la organización?

Un score de 28 a 32, 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.

DESARROLLO DE UN ESTATUTO DE LA MISIÓN

Definición: Un breve y claro enunciado del propósito único por el cual la organización existe y las funciones específicas que desarrolla.

Importancia de la planeación: Escrita típicamente en una oración, provee de un razonamiento a la organización. El estatuto de la misión debe de enfatizar la autenticidad, la distinción y la singularidad de la organización. Esencialmente, representa el compromiso de los recursos de la organización y su razón de existir.

Ejemplo: Para motivar a los cuidados mayores a vivir activa e independientemente sus vidas dándoles un lugar y programa atractivos; y servicios.

Use este espacio para describir la misión de la organización

Multiple horizontal lines for describing the organization's mission.

Hoja de trabajo de grupo para el desarrollo de la misión

Habiendo hecho cada individuo un bosquejo de su propia versión del estatuto de la misión. Entonces, compartan las diversas versiones, poniendo mucha atención en conceptos comunes, palabras o frases usadas por los varios individuos.

Finalmente, trabajen juntos para desarrollar la versión final donde deberá de haber consenso.

<p>Versión # 1</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Versión # 5</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Versión # 2</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Conceptos comunes, palabras, frases</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Versión # 3</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Versión final</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Versión # 4</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

CHECKLIST DEL ESTATUTO DE LA MISIÓN

Conteste las siguientes preguntas "si" o "no" colocando un \* en la columna más apropiada. Un estatuto efectivo contesta las seis preguntas con un "SI"

	SI	NO
1. El estatuto de la misión describe claramente el objeto de los negocios de la organización incluyendo el qué, para quién, y cómo	_____	_____
2. Describe la autenticidad de la organización	_____	_____
3. ¿Es realista y poderosa?	_____	_____
4. ¿Provee de opciones para el crecimiento y desarrollo de la organización?	_____	_____
5. ¿Es revisado anualmente contra el medio ambiente actual?	_____	_____
6. ¿Conoce todo el mundo y comprende el estatuto de la misión?	_____	_____

MEDICIÓN DEL COMPROMISO CON LOS VALORES, VISIÓN Y MISIÓN

Circule cuál siente usted, que es el valor mas apropiado (a = alto; m = mediano; b = bajo) de los siguientes factores. Las respuestas nos indican el nivel de compromiso a los valores, visión y misión de la organización.

- |    |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|
| 1. | La cantidad de comprensión que tengo de:  |   |   |   |
|    | a) los valores de la organización.  | a | m | b |
|    | b) la visión de la organización.  | a | m | b |
|    | c) el estatuto de la misión de la organización.   | a | m | b |
| 2. | El grado que satisfacen mis necesidades los valores, visión y misión de la organización |   |   |   |
|    | Sentido de pertenencia  | a | m | b |
|    | Seguridad   | a | m | b |
|    | Actualización del personal  | a | m | b |
|    | Atmósfera de comprensión  | a | m | b |
|    | Reconocimiento  | a | m | b |
|    | Logros  | a | m | b |
| 3. | Mi nivel actual de compromiso a los valores, visión y misión de la organización         | a | m | b |

# Emisión de Resoluciones y Análisis de Aberturas.

El arte de progresar es el de preservar el orden entre el cambio y de preservar el cambio en medio del orden.

Alfred North Whitehead

Los asuntos surgen a la superficie, como resultado del ejercicio del inventario y del desarrollo de los valores, visión y misión. algunos asuntos no requieren de acción; pero, necesitan de monitoreados. Por ejemplo, la revisión externa del ambiente, puede haber levantado un asunto que puede tener un impacto en la organización, p.ej., nuevas regulaciones del gobierno. este asunto no está bajo el control de la organización; la organización, solo puede monitorear este asunto, mas no resolverlo.

Un segundo tipo de asunto, identificado como parte del proceso de la planeación estratégica, puede manejarse dentro del proceso de planeación. Estos asuntos son resueltos incluyendo soluciones en los planes de acción de la organización. Un asunto muy común, es la falta de recursos financieros adecuados para llevar a cabo la misión de la organización, el manejo de estos asuntos, requiere del desarrollo de estrategias para aumentar la cantidad de ganancias generadas y/o de reducir los gastos de la organización.

Un tercer tipo de asunto, requiere resolución, antes de que proceda la planeación. este asunto es demostrado por una variedad de opiniones, casi siempre acompañados por diferentes obligaciones emocionales. Donde hay desacuerdo o conflicto entre la gente de la organización, el asunto debe resolverse antes de que cualquier solución quede integrada dentro del plan de acción.