

SISTEMA DE EDUCACIÓN EN LÍNEA –IAP-

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

ACTIVIDAD 5:

CUADRO SINÓPTICO DE SÍNTOMAS ORGANIZACIONALES

DE LAS INSTITUCIONES

ALUMNO:

VÍCTOR LENIN ALEGRÍA SÁNCHEZ

ASESOR:

MTRO. HÉCTOR GABRIEL GUILLÉN GARCÍA

MATERIA:

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS, 26 DE ENERO DEL 2016.

**ÁREA DE DIRECCIÓN**

**ACTIVIDAD 5 CUADRO SINÓPTICO DE SÍNTOMAS ORGANIZACIONALES DE LAS INSTITUCIONES**

|  |  |
| --- | --- |
| **INSTITUCIONES ENFERMAS** | **INSTITUCIONES SANAS** |
|  | En el área de Dirección se cuenta con una persona líder, que siempre está pendiente en el desarrollo de las actividades y motivando al trabajo colaborativo para el logro de los objetivos. |
| Debido a los múltiples compromisos y en ocasiones al seguimiento de cada uno de los proyectos, así como de la producción de algunos programas radiofónicos y televisivos, no existe la comunicación libre en la toma de decisiones y no se establece de manera efectiva un modelo de comunicación que pueda mejorar dicha situación, además, que en ocasiones se triangula mucho la información, y la comunicación no se cumple de manera efectiva. |  |
|  | Se cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad en donde se evalúan mensualmente los procedimientos para el logro de los objetivos institucionales y tener un control en las acciones que se realizan al ir de la mano con los informes mensuales por cada departamento que integra nuestra institución hacia la dirección general y el área de Calidad. |
|  | Constantemente la Dirección General se encuentra accesible en las propuestas que cada uno de los empleados de las diversas áreas le hacemos para poder brindar nuevos programas y estrategias. |
|  | Mensualmente se realiza una reunión con dirección general y los jefes de departamento, y directores de área para medir los resultados, estudiar las estrategias y tácticas que se aplican constantemente. |

**ÁREA DE RECURSOS HUMANOS**

|  |  |
| --- | --- |
| **INSTITUCIONES ENFERMAS** | **INSTITUCIONES SANAS** |
|  | Para la organización es fundamental la participación y la transparencia de las relaciones laborales, siempre se pretende poder lograr un ambiente laboral sano. |
| La solución de problemas en ocasiones es bastante complicado poder atenderlos, y darle la solución más viable dependiendo de los problemas que se presentan. En ocasiones hay muy poca comunicación por parte de los trabajadores y las personas encargadas de Recursos Humanos. |  |
| No existen cursos establecidos o una capacitación constante para los empleados, de manera que no hay una constancia e importancia en su desarrollo y formación constante para las necesidades que se van presentando en cuestiones operativas, técnicas, y de servicio. |  |
|  | Existe una clara definición de roles, responsabilidades, acciones, que permite una óptima labor de cada trabajador. |
| Hay muy pocas acciones en donde los trabajadores son involucrados, hace falta mayor estrategias en poder brindar acciones de convivencia laboral entre los trabajadores de diferentes áreas, de tal manera, que pudieran reflejar un equilibrio emocional y laboral. |  |

**ÁREA TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

|  |  |
| --- | --- |
| **INSTITUCIONES ENFERMAS** | **INSTITUCIONES SANAS** |
|  | Se cuenta con el personal altamente capacitado en el manejo de las diversas redes sociales de cada una de las áreas, así como de la información que se maneja en la página institucional, la publicidad constante para los diversos programas (radiofónicos y televisivos), se tiene una plataforma bastante capaz de poder lograr los objetivos principales en el cumplimiento oportuno y eficaz de las acciones que se van desarrollando. |
| No hay una capacitación constante para poder establecer nuevas herramientas y formas de desarrollar plataformas tecnológicas que puedan ayudar a mejorar el propio rendimiento del uso adecuado de las herramientas y sacarle mayor provecho. |  |
|  | Se establece un proceso de comunicación bastante eficaz en el momento de la solicitud de algún servicio hacia otras áreas y la solución de problemas se realiza de una manera rápida sin problema alguno. |
| Hace falta un diseñador gráfico para el manejo de todos los diseños institucionales que se necesitan, así como de las diversas acciones y estrategias que se realizan constantemente, ya que debido a las propias necesidades en muchas ocasiones todas las áreas cuentan con eventos en el mismo momento. |  |
|  | Existe mucho respeto, un clima agradable y de mucho trabajo ameno dentro de dicha área. |

**CULTURA DE TRABAJO**

|  |  |
| --- | --- |
| **INSTITUCIONES ENFERMAS** | **INSTITUCIONES SANAS** |
| Los “superiores” tratan de controlar las decisiones lo más posible, se convierte en un cuello de botella y toman decisiones con información y consejos inadecuados. |  |
| El criterio de niveles inferiores no se respeta, más que en los estrechos limites de sus funciones, las necesidades y sentimientos personales son dejados de lado. |  |
|  | El personal se sienten satisfecho con su trabajo, y se encuentra motivado en el momento que lo necesita para brindar mayor tiempo al trabajo cuando es requerido en algún momento. El comportamiento siempre es atento y dócil. |
|  | Se cuenta con un organigrama definido, además, de los procesos para establecer una comunicación efectiva, lograr una calidad dentro del desarrollo de las acciones y el ámbito laboral. |
|  |  |