

Programa de Diagnóstico Organizacional.

Ver resumen curricular en:

www.empleoyproductividad.com.mx/taller-para-vendedores/

INTRODUCCION:

El crecimiento y los cambios constantes de una empresa hacen necesario que por lo menos cada año, se efectúe al interior de la organización **UN DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL**, estudio que permite entre otros temas, lo siguiente:

- DETECTAR VICIOS DE OPERACIÓN que se van adquiriendo con el trabajo diario y la evolución misma de la empresa.
- DETECTAR COSTOS OCULTOS, los cuales siempre van en detrimento de la organización
- DETECTAR NECESIDADES REALES Y ACTUALIZADAS DE ENTRENAMIENTO, CAPACITACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS.
- DETECTAR QUE TAN AMIGABLE ES EL AMBIENTE DE TRABAJO Y QUE TAN INTEGRADO ESTA EL EQUIPO HUMANO.
- MANTENER ACTUALIZADOS LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, LOS MANUALES DE ORGANIZACIÓN Y DE POLITICAS Y PRECEDIMIENTOS.
- MANTENER UNA ESTRUCTURA DE SUELDOS Y SALARIOS JUSTA Y SIEMPRE POR ENCIMA DE LA COMPETENCIA

Adicionalmente se detectan problemas relacionados con los temas de Operación, Comercialización, Mantenimiento , Administración y Finanzas.

Un Diagnostico Organizacional nos da la oportunidad de **DETECTAR LA PROBLEMÁTICA QUE TIENE NUESTRA ORGANIZACIÓN**, y la ocasión para que podamos **ENCONTRAR LAS ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN**, APLICARLAS y así contar con una **ORGANIZACIÓN SANA Y PERMANENTEMENTE ACTUALIZADA... lo que da paso al DESARROLLO ORGANIZACIONAL.**

Después de 23 años de atender a diversas organizaciones en varias partes de la República Mexicana he llegado a la conclusión que los aspectos básicos a investigar en un Diagnostico Organizacional son los siguientes :

CONOCIMIENTOS BASICOS DEL PERSONAL, se refiere al grado de preparación mínima que requiere cada persona para ocupar y desempeñar con eficiencia y eficacia su puesto de trabajo; tales como: PRIMARIA, SECUNDARIA, CARRERA TECNICA, COMERCIAL, PREPARATORIA, LICENCIATURA, MAESTRIA O DOCTORADO.

ENTRENAMIENTO, CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL, se refiere a aquellas habilidades y conocimientos propios de la operación de la empresa, que debe poseer cada persona para desempeñar con eficiencia y eficacia su puesto de trabajo, dejando claro que el Entrenamiento se refiere a las habilidades manuales o psicomotrices, la capacitación a los conocimientos teóricos para desempeñar el puesto de trabajo actual y el Desarrollo nos proporciona las habilidades y conocimientos para ejecutar nuevas tecnologías o algún puesto de trabajo superior.

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS. es la correcta aplicación de los procedimientos de tipo administrativo que se ejecutan en cada área de trabajo, a nivel de flujo de información y de procesos, tanto en lo general como en lo particular .

SISTEMAS OPERATIVOS es el conocimiento aplicado en las cadenas de operación para lograr un producto y/o servicio terminado al 100% en los tiempos definidos y con los estándares de calidad que toda organización debe tener.

SISTEMAS DE COMERCIALIZACION. son el conocimiento de las técnicas y procedimientos que se ejecutan, desde la adquisición de insumos, hasta la venta de un producto y/o servicio, así como el proceso de post venta que nos permita lograr clientes satisfechos .

RELACIONES INTERPERSONALES, es el nivel y grado de calidad en que se desarrollan las Relaciones Humanas entre el personal de la empresa en los tres niveles de organización, superior, lateral e inferior.



Patrocinados y Certificados por
Google



Seguiremos Trabajando para apoyar a las MIPyMEs y para Generar Autoempleo en México.

MEDIO AMBIENTE LABORAL, es el estado físico de las instalaciones de la empresa y como afecta éste en la motivación y desempeño de los trabajadores

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, son las medidas de Higiene y Seguridad que existen en todas y cada una de las áreas de trabajo y como Influyen en el ánimo de los trabajadores

Para llevar a cabo un Diagnostico Organizacional se requiere de la **Voluntad y el COMPROMISO TOTAL, del Propietario y/o Accionistas de la Empresa**, lo anterior debido a que los resultados, pueden llevar a tomar decisiones que afecten cualquier parte de la estructura organizacional, desde el puesto de más alto nivel, hasta el último de la escala organizacional.

METODOLOGÍA:

Se utiliza el método de entrevista directa con cada persona que labora en la empresa, iniciando con el Director General y de ahí en forma de “cascada” en todos los niveles organizacionales, utilizando un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, la información de dichos cuestionarios se analiza y se cruza, para determinar el **GRADO DE ATENCIÓN** que requiere cada problema encontrado y la solución que plantea cada empleado, a manera de una “Una Gran Tormenta de Ideas” que son de utilidad en la toma de decisiones finales.

DURACION:

Es variable dependiendo del tamaño de cada empresa, se entrevistan cuatro empleados al día, directamente en su área de trabajo de lunes a jueves y los viernes se ocupan para el análisis de la información y se toma una semana para la preparación y entrega del reporte de resultados y propuestas de soluciones.(días hábiles).

EJEMPLO, en una empresa de 50 empleados, las entrevistas llevan 13 días, el análisis 3 días y la preparación del reporte 5 hábiles, lo que nos da un total de 21 días.

Previo al inicio del Servicio de Diagnostico, se debe programar una reunión de dos horas con todo el personal que participará en el programa, en dicha reunión el empresario y sus ejecutivos de darán cuenta de que tan integrado se encuentra el personal de la empresa y por lo tanto podrán tomar la decisión de llevar a cabo o no, el Diagnostico para la empresa, dicha reunión es SIN COSTO.

En caso de llevarse a cabo el Diagnóstico el suscrito puede apoyar a la empresa en la solución de problemas detectados relacionados con las áreas de Recursos Humanos y de Comercialización, *estos trabajos en su momento, se cotizan por separado.*

DESARROLLO ORGANIZACIONAL:

El apoyo en los trabajos del Desarrollo Organizacional al que se refiere el párrafo anterior, consiste en lo siguiente:

- **Definición o re definición de:**
 - *La estructura organizacional.*
 - *Los análisis funcionales de puestos de trabajo.*
 - *Los Perfiles de Puestos.*
 - **Elaboración o Actualización de los Manuales de Organización y de Políticas y Procedimientos.**
 - **Detección de las necesidades reales de la empresa en materia de Entrenamiento, Capacitación y Desarrollo de Personal.**
 - **Impartición del Taller denominado ENTRENANDO – ENTRENADORES, dirigido a Gerentes y Supervisores de Ventas.**
 - **Impartición del Taller denominado FORMACIÓN DE VENDEDORES PROFESIONALES, dirigido a Gerentes, Supervisores de Ventas y Vendedores.**
- Estos dos servicios se cotizan por separado y se imparten fuera de las instalaciones de la empresa.*

Inversión para el Diagnóstico: \$2,500.00 por empleado más IVA

Forma de Pago:

50% al firmar el contrato de prestación de servicios y
50% a la entrega del reporte de resultados y propuestas de soluciones.

Inversión para el Desarrollo: \$4,500.00 por empleado más IVA

Forma de Pago:

50% al firmar el contrato de prestación de servicios y
50% a la terminación de los trabajos ofrecidos.

Inversión para los Talleres, por taller \$4,000.00 por empleado más IVA,
siempre que se hayan ejecutado los dos trabajos anteriores, en caso
contrario son \$6,000.00 por empleado más IVA

Forma de Pago

50% al aceptar la impartición de cada Taller y
50% a la conclusión del mismo.

Rafael Blásquez Paredes

427 151 4048

Correos:

consultor@empleoyproductividad.com.mx

empleoyproductividad@gmail.com

Portal web:

www.empleoyproductividad.com.mx