

## **7. CUADROS COMPARATIVOS.**

### **7.1 DIAGNÓSTICO.**

<b>DIAGNÓSTICO INTEGRAL DEL RECURSO Y TALENTO HUMANO</b>	
<b>VENTAJAS AL REALIZARLO</b>	<b>DESVENTAJAS AL “NO” REALIZARLO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Obtención de información real y objetiva del estado del recurso y talento humano.</li> <li>✦ Detección de las necesidades de capacitación.</li> <li>✦ Lograr información que permita diseñar planes y programas de capacitación, que conduzcan a la productividad, eficiencia y fortalecimiento institucional.</li> <li>✦ Lograr el desarrollo y potenciación del talento humano.</li> <li>✦ Obtener la formación de funcionarios públicos y privados de alto rendimiento.</li> <li>✦ Brindar calidad, calidez y eficiencia en la atención al usuario o cliente interno y externo.</li> <li>✦ Orientar a los funcionarios hacia el servicio de excelencia.</li> <li>✦ Importante información para alimentar la evaluación del desempeño de los funcionarios.</li> <li>✦ Valorar el rendimiento de los procesos internos.</li> <li>✦ Determinar la eficacia en los procedimientos.</li> <li>✦ Útil información para planificar el POA y el PAC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ Desconocimiento del estado real del recurso y talento humano.</li> <li>✧ Poca coherencia y objetividad al diseñar los programas de capacitación que van a contener importantes inconsistencias.</li> <li>✧ Alto riesgo de equivocarse los programas de capacitación.</li> <li>✧ Desperdicio de insumos, tiempo, logística y especialmente recursos económicos.</li> <li>✧ Poca eficiencia en los resultados finales al dictar programas de capacitación.</li> <li>✧ Información irreal para la planificación del POA y el PAC, en lo referente a los planes y programas de capacitación.</li> </ul>

**El NO realizar el  
 “Diagnóstico Integral del Recurso y Talento Humano”,  
 es equivalente a navegar a la deriva,  
 sin un puerto o un norte a donde llegar.**

**7.1 HERRAMIENTAS.**

<p>4 ALTERNATIVAS DE HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN PARA EL  <b>“DIAGNÓSTICO INTEGRAL DEL RECURSO Y TALENTO HUMANO”</b>            Ventajas y Desventajas</p>			
<p><b>A. Encuesta Virtual Clima, Talento y Sentimiento Laboral.</b> (A los funcionarios)</p>	<p><b>B. Implementación Programa Mystery Shopper.</b> (A los clientes)</p>	<p><b>C. Estudio Exploratorio Formulativo.</b> (A los funcionarios e institución)</p>	<p><b>D. Implementación Encuesta de Satisfacción a Clientes.</b> (A los clientes)</p>
<p><b>Ventajas</b>            * Menor costo.            * Menor tiempo de ejecución, 20 a 30 días aproximadamente.            * Sistemático versátil, dinámico, metódico, rápido, eficiente.            * Altos niveles de confiabilidad en la información obtenida.            * No interrumpe el tiempo laboral de los funcionarios.            * Levantamiento de base de datos de los funcionarios para posteriores usos.</p>	<p><b>Ventajas</b>            * Programa metódico, sistemático, eficiente, confiable.            * Veracidad en la información obtenida.            * No interrumpe el tiempo laboral de los funcionarios.            * Se detectan otras debilidades como la eficacia en los procesos y efectividad en los procedimientos y protocolos.            * No interrumpe el tiempo laboral de los funcionarios.</p>	<p><b>Ventajas</b>            * Investigación profunda, objetiva, segura, confiable.            * Veracidad en la información obtenida.            * Posibilidad de obtener amplia información que detecten algunos problemas en otras áreas distintas al objetivo de esta investigación.</p>	<p><b>Ventajas</b>            * Sistemático versátil, dinámico, metódico, eficiente.            * Altos niveles de confiabilidad en la información obtenida, <b>sin socializarla.</b>            * No interrumpe el tiempo laboral de los funcionarios.            * Proceso reservado, no participado a los funcionarios.</p>
<p><b>Desventajas</b>            † La información puede tener un alto margen de error en los datos obtenidos, en caso de que previamente <b>no se socialice el objetivo de esta encuesta a los funcionarios</b>, puesto que al contestar algunas preguntas se pueden sentir intimidados o amenazada su permanencia en la institución.</p>	<p><b>Desventajas</b>            † Mayores costos, dependiendo del alcance de la muestra y del número de personas a evaluar.            † Mayor tiempo de ejecución, entre 30 a 90 días, dependiendo del alcance de la muestra.            * No se puede levantar la base de datos de los funcionarios.</p>	<p><b>Desventajas</b>            † Mayores costos variables, dependiendo del numérico del personal.            † Mayor tiempo de ejecución, entre 45 a 90 días, dependiendo del tamaño de la institución.            † Interrumpe el tiempo laboral de los funcionarios.            * No se puede levantar la base de datos de los funcionarios.</p>	<p><b>Desventajas</b>            † La encuesta puede tener un alto margen de error en los datos obtenidos, en caso de que se la <b>socialice</b>, puesto que los funcionarios al conocer de este proyecto, por temor a verse amenazada su permanencia en la institución, van a actuar en forma que no corresponde a su realidad.            † Mayores costos y tiempo de ejecución dependiendo número personas y alcance de la encuesta.</p>

## **8. CONCLUSIONES.**

- A.** Para lograr en la institución o empresa, **calidad, calidez, productividad y eficiencia** en la gestión administrativa, que conduzca a un verdadero **fortalecimiento institucional**, es indispensable primeramente realizar un **diagnóstico integral del recurso y talento humano**, a través de una o varias de las 4 herramientas indicadas, las cuales proveen información real y objetiva.
- B.** “**Fortalecer Consulter Group**”, posee una importante experiencia en la ejecución de este tipo de proyectos, así como en el **diseño, planificación, formulación e implementación de planes y programas de capacitación y entrenamiento**, sean de tipo generales o específicos-técnicos de acuerdo al requerimiento y necesidades puntuales o específicas de la organización.

## **Fin del Proyecto**

La empresa “**FORTALECER CONSULTER GROUP**” me ha pedido que **HABLE** con un funcionario de su organización y que **MIRE** sus necesidades; **SIENTE** usted que este es un buen momento para dialogar conmigo?...

...anhelo recibir su llamada **¡ahora mismo! LLÁMEME.**

**Cordialmente,**

**Arp. Marcos Játiva**  
Planificador - Consultor  
DIRECTOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO  
**COACH – TRAINER**  
Claro: 098-6568-767 (WhatsApp)

**“GESTIÓN DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL”**