

7. CUADROS COMPARATIVOS.

7.1 DIAGNÓSTICO.

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

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.

4 ALTERNATIVAS DE HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN PARA EL “DIAGNÓSTICO INTEGRAL DEL RECURSO Y TALENTO HUMANO” Ventajas y Desventajas			
A. Encuesta Virtual Clima, Talento y Sentimiento Laboral. (A los funcionarios)	B. Implementación Programa Mystery Shopper. (A los clientes)	C. Estudio Exploratorio Formulativo. (A los funcionarios e institución)	D. Implementación Encuesta de Satisfacción a Clientes. (A los clientes)
Ventajas * 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.	Ventajas * 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.	Ventajas * 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.	Ventajas * Sistemático versátil, dinámico, metódico, eficiente. * Altos niveles de confiabilidad en la información obtenida, sin socializarla. * No interrumpe el tiempo laboral de los funcionarios. * Proceso reservado, no participado a los funcionarios.
Desventajas † La información puede tener un alto margen de error en los datos obtenidos, en caso de que previamente no se socialice el objetivo de esta encuesta a los funcionarios, puesto que al contestar algunas preguntas se pueden sentir intimidados o amenazada su permanencia en la institución.	Desventajas † 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.	Desventajas † 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.	Desventajas † La encuesta puede tener un alto margen de error en los datos obtenidos, en caso de que se la socialice, 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.

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”