

186

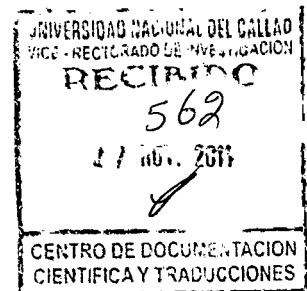
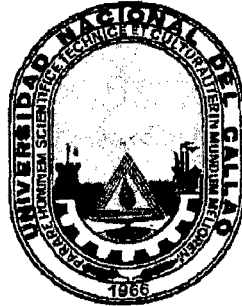
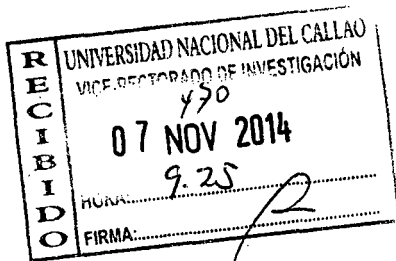


UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

NOV 2014

**Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias
Administrativas**



**INFORME FINAL DEL PROYECTO DE
INVESTIGACION:**

**“DIAGNOSTICO EMPRESARIAL LABORAL EN LA
REGION CALLAO, PERIODO: 2000 - 2010”**

AUTOR: Lic. Adm. Juan Saturnino Tejada Masías

PROFESOR COLABORADOR: NINGUNO

ESTUDIANTE DE APOYO: NINGUNO

PERIODO DE EJECUCION: DEL 01/ 11/12 al 31/10/14

RESOLUCION; N° 989-2012-R

**CALLAO
2014**

I.- INDICE

I.- INDICE.....	01
II.-RESUMEN Y ABSTRAC.....	02
III.-INTRODUCCION.....	03
IV.- MARCO TEORICO.....	06
V.- MATERIALES Y METODOS.....	49
VI.-RESULTADOS.....	51
VII.-DISCUSION.....	53
VIII.-REFERENCIALES.....	63
IX.-APENDICES.....	65
X.- ANEXOS.....	69



II .- RESUMEN

El Callao es una ciudad situada en el centro-oeste del Perú. Se ubica a orillas del Océano Pacífico al oeste de Lima, con la cual se encuentra conurbada. Desde la época colonial, El Callao ha sido el puerto marítimo de la ciudad de Lima, Para la realización del diagnóstico organizacional se requiere partir desde el origen mismo de la empresa, de su misión, visión, objetivos y propósitos. Con base a ellos se fijan las estrategias necesarias para lograrlos. Cada estrategia ira encaminada hacia la consecución de cada uno de los objetivos y lineamientos de la empresa. Las estrategias hacen referencia a cómo lograr un objetivo, y estas deberán ser lo mas eficiente posible. No olvidemos que casi toda organización dispone de unos recursos limitados los que deben ser correctamente administrados con el fin de maximizar sus utilidades, lo que hace imperativo diseñar unas estrategias con base en la situación real de la empresa. Esto quiere decir que se debe realizar un estudio y un análisis interno de la organización que permita conocer a fondo tanto las debilidades como las fortalezas, las oportunidades y amenazas de la empresa, y es esta herramienta la que nos va a permitir hacer un diagnóstico de la empresa, del cual se partirá para rediseñar las estrategias o para crearlas desde cero si es que estas no existen. Cuando se inicia una organización las estrategias se fundamentan en la misión y visión de la empresa, pero cuando las estrategias se van a diseñar en una organización en marcha, se debe partir de la situación real de la empresa con el objetivo de llegar a un punto ideal el cual surgirá se fundamentara igualmente en la misión y visión de la empresa. En el caso de diseñar estrategias para una empresa en marcha, en la que ya se conoce Partiendo de la matriz DOFA se hace un diagnóstico de la empresa de su parte interna y externa, lo que permite identificar con exactitud las necesidades y las posibilidades que se tienen y que se deben aprovechar. La matriz DOFA permite identificar las diferentes situaciones.

III.- INTRODUCCION

3.1. Mediante un correcto uso de planes de contingencia y demás. Identificado el objetivo y diseñada la estrategia, se procede a elegir el vehículo o medio para llevarla a cabo, por ejemplo si se trata de la ampliación de planta mediante qué forma nos financiaremos, ya sea capitalizando o recurriendo al mercado financiero. Ahora, si de lo que hablamos es del diagnóstico estratégico organizacional, analizaremos la estructura organizacional de la empresa, la cual debe corresponder a lo que se quiere lograr de ella. Cuando hablamos de estructura organizacional se hace referencia a como está organizada la empresa en cuanto a estructura jerárquica, de mando. Aquí nuevamente tocamos la importancia del recurso humano, ya que es a este al que le corresponde el seguimiento de los parámetros establecidos por la empresa y la consecución de los objetivos y propósitos. La estructura organizacional debe ser abierta, donde se permita el aporte de sus empleados, esto por dos razones de peso; los empleados los que más pueden aportar a la empresa, no solo su fuerza de trabajo sino ideas nuevas e innovadoras, que seguramente le serán de utilidad a la hora de enfrentar un mercado dinámico y cambiante, son los empleados quienes desarrollan los procesos dentro de la empresa y conocen a profundidad las bondades y falencias de tales procesos, pues son ellos los que viven a diario sus resultados, los que tienen que sortear las dificultades, etc. La otra razón por la que la estructura organizativa debe ser abierta y ofrecer condiciones de participación a los empleados, es porque estos se sientan a gusto con su empresa, se sientan identificados con ellas, si se logra una buena participación del empleado dentro de la empresa, este aportará mucho de sí a la misma, logrando de alguna manera que los objetivos y propósitos del empleado sean muy cercanos a los de la empresa. Cuando existe una identidad, objetivos y metas comunes entre la organización y sus empleados, existe una unidad y una sinergia que fortalece la

institución desde adentro, desde sus propios empleados que llegan a sentir la empresa como suya, motivándolos y comprometiéndolos aún mas con la organización.

Aquí entra a jugar un papel importante un tema tratado con anterioridad, que es la comunicación. La estructura organizacional de la empresa debe facilitar precisamente la comunicación entre sus empleados y las directivas. La parte administrativa no debe estar desconectada de la parte operativa, no debe existir un ambiente marcado de jefe subalterno, debe existir un ambiente de confianza y compromiso mutuo para que la organización marche en armonía en cada uno de los departamentos y secciones. La estructura organizacional, además de ser adecuada debe estar conformada por personal idóneo para ello. Recordemos es vieja frase que dice que el jefe no debe ser quien mande sino quien lidere, y esto solo lo puede lograr una persona que posea una mentalidad abierta y dinámica, que tenga la capacidad de generar confianza y motivación en las personas que tienen a su cargo. Esto significa que las personas del nivel directivo medio y alto, deben estar completamente identificadas con la misión y visión de la empresa, con sus objetivos y propósitos, lo mismo que con sus lineamientos, estrategias y filosofía, para que puedan transmitir plenamente al personal que lideran esos mismos elementos. Bien sabemos que de la habilidad que tenga un líder de transmitir sus ideales depende el éxito a la hora de alcanzar los objetivos.

3.2. Buena parte de la responsabilidad en el logro de metas depende de la capacidad de quien dirige el personal para motivarlos y comprometerlos. Los anteriores planteamientos nos llevan a hablar de un elemento esencial en toda organización que es la cultura corporativa o cultura organizacional. La cultura organizacional es el resultado de lo que la empresa ha querido ser y lo que quiere ser. Es la consecuencia de las políticas y estrategias de la empresa. Es lo que la empresa es, se vive y se muestra. La cultura organizacional representa la madurez y el estado de desarrollo de la empresa. La

cultura organizacional no es buena ni mala, positiva ni negativa, simplemente es la expresión de lo que la empresa experimenta y vive, lo que proyecta de acuerdo a la forma que es como organización y unidad, a como aborda sus problemas, como realiza sus procesos y actividades, como se comunica, en fin es el reflejo de sus características como unidad y como la individualidad de cada uno de los miembros de la organización. Dentro de la cultura organizacional existen algunos elementos de importancia como lo es el clima organizacional y los valores corporativos.

El clima organizacional entra a jugar un papel importante dentro de la empresa. El clima organizacional es lo que los miembros de la organización perciben en el ambiente, lo que palpan, lo que sienten al ser parte de ella. Y de esta percepción puede significar que el empleado se motive o desmotive. Que tenga una u otra actitud frente a ella. De ese clima organizacional depende la forma con que el empleado asuma sus tareas y funciones, aborde los problemas que se le presenten. Lo anterior hace que se le dé importancia al clima organizacional de toda empresa, porque de este dependa que los empleados se sientan cómodos, a gusto, significando un mayor rendimiento y compromiso de estos. Un empleado en un ambiente agradable y con una actitud positiva, tiene mayor capacidad tanto para desarrollar sus funciones como para solucionar los inconvenientes que se presenten. Un buen clima organizacional permite mayor concentración y por consiguiente un menor riesgo de equivocarse. Entre mejor sean las condiciones en que el empleado se desempeñan mejor será su rendimiento. Posibles en la empresa que requieren de una atención especial ya sea para corregir una situación o falencia, o para sacar provecho de una oportunidad. Cualquiera sea el objetivo, se requiere del diseño de unas estrategias para lograrlo. Si hablamos de fortalezas se deben diseñar estrategias encaminadas a utilizar tales fortalezas con lo que se puede minimizar los efectos de las posibles amenazas que se presenten

IV.-MARCO TEORICO

No es suficiente con tener buenos equipos y recursos si las personas que los utilizan no se encuentran mentalmente en buenas condiciones. Aunque la disposición y actitud de un empleado depende de muchos aspectos, el clima organizacional puede o bien mejorar el estado de ánimo del empleado o afectarlo, disminuirlo. Toda persona es más productiva si se desenvuelve en un ambiente de confianza, de colaboración, de apoyo mutuo. Con estas condiciones el empleado tendrá más tiempo y energías para dedicar a su trabajo, podrá ser mucho más creativo y ágil y no desgastará tiempo en preocuparse por sus compañeros y subalternos, pues confía plenamente en ellos dedicándose a realizar su trabajo sin tener que buscar formas de cubrirse o protegerse de alguien que pueda en un momento dado afectar sus intereses. Resulta obvio que en un buen clima organizacional las cosas funcionan bien y fomenta los espacios para compartir y transmitir ideas, conocimientos y experiencias sin ningún reparo ni prevención, concluyendo esto en mejores resultados operativos y financieros para la empresa. Un elemento adicional de gran importancia dentro de la estructura organizacional son los valores corporativos. De los valores corporativos depende en buena parte el desempeño de la organización, partiendo que de la responsabilidad, honestidad, compromiso y cumplimiento contribuyen a mejorar los procesos, a disminuir costos, a aumentar la productividad, comprendemos el aporte que los valores corporativos pueden hacer a la empresa. No solo la parte interna y operativa de la empresa resultan beneficiada de la existencia de unos valores fuertes. Sino la parte externa, la imagen y confianza que se proyecta al público, al cliente, que es un factor más que coadyuva a la fidelización de sus clientes. No se puede minimizar el efecto que pueden tener las faltas de ética y moral, frente a la opinión de los medios y de los clientes, recordemos el más el caso, el de Enrom que por unos malos manejos contables llevo a la quiebra a una de las

multinacionales de auditoria más grandes, y resulta casi imposible recuperarse de una mala imagen. No en vano, que ahora muchos inversionistas comiencen a darle importancia a lo ético y moral de las empresas a la hora de invertir, nadie quiere arriesgar su capital en una empresa que se vea involucrada en un escándalo del que será muy difícil salir. Los malos manejos pueden afectar tanto a inversionistas como a muchas personas que aunque no estén directamente relacionados con la empresa si son alcanzados por los efectos de cualquier irresponsabilidad e imprudencia de un empleado o de una política de la empresa. Son muchas las empresas que hoy en día empiezan a darle importancia a los valores corporativos porque han comprendido que de ellos depende la eficiencia en sus operaciones y la efectividad a la hora de incursionar en el mercado. Una empresa con una reputación solidada, brinda la seguridad al cliente de que su producto o servicio tiene un total respaldo, es también una garantía para los proveedores y acreedores, siempre será más fácil conseguir financiación y apoyo para proyectos de inversión y financiación si las entidades financieras tiene confianza en la empresa. Una empresa con una excelente reputación será una buena alternativa para cualquier inversionista que siempre estará dispuesto a pagar mas por la empresa que le brinde mayor confianza y estabilidad. Los valores corporativos le dan un mayor valor agregado a la empresa, vivimos en una mundo dinámico y cambiante donde la competencia está casi un paso adelante nuestro y cualquier error que se cometa significa quedar rezagados en el mercado. Cualquier acción negativa causa de la ausencia de ética y moral puede provocar un efecto dominó en la empresa; al perder prestigio y confianza, se pierden clientes, lo que hace que la situación financiera de la empresa se desmejore y empiece a tener dificultades a la hora de cubrir sus obligaciones lo que a su vez afecta la confianza y el apoyo de las personas o entidades que la financian. Y ante tal situación no solo no habrá inversionistas que quieran capitalizar la empresa sino que los que tienen

acciones o aportes quieran venderlas así sean a un menor precio lo que termina por afectar aún más la imagen y prestigio de la empresa. Son muchos los elementos y aspectos que se deben tener en cuenta en toda organización, y cada uno de ellos se deben evaluar, se deben determinar sus riesgos y oportunidades. Se deben trazar unas estrategias que aseguren el fortalecimiento de la organización y que logre minimizar esos eventuales riesgos a que está sometida la empresa. Las estrategias se hacen más necesarias a la hora de evaluar el entorno de la organización, ya no haciendo énfasis en la estructura interna de la empresa sino en la forma como la organización se proyecta hacia el entorno y en la forma como lo aborda. De la misma forma como la empresa se conciba como organización, depende su comportamiento y de este depende como se desempeñe y como sea percibida y aceptada por entorno. Es por eso que se deben tener en cuenta cada una de las áreas internas de la organización, cada una cumple un papel importante dentro y fuera de ella. Ya hemos dicho que la empresa una unidad que se muestra como tal en e mercado y no se deben desconectar o asilar ninguna de sus partes. De la manera como las políticas de producción se aborden, así será la imagen y acogida que el producto de la empresa tenga. De las políticas de atención al cliente dependen que los productos y servicios tengan una mejor peor aceptación por parte de este, no debemos olvidas que a la vuelta de la esquina siempre habrá un producto tan bueno o hasta mejor que el nuestro y que solo la visión subjetiva del cliente marca la diferencia y lleva a este a ser o no nuestro cliente. Un buen o mal servicio o una atención será la única variable que tengamos a favor. Todo lo anterior debe ser estudiado, planeado y cuantificado tanto en su riesgo como en sus beneficios, y con base a esto fijar las estrategias que permitirán a la empresa llegar a donde quiere, ser lo que quiere ser, las estrategias previas a un plan o consecuencias de este, son las que permitirán alcanzar la visión de toda organización que debe ser el objetivo único de toda la empresa

entendiéndose esta como la unión de recursos materiales, financieros, los empleados, directivos, socios y clientes. El club de París Es un foro internacional formado por acreedores y deudores a nivel mundial. En un lado están los representantes de los países acreedores que pertenecen a la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), y en el otro los países

Capitalismo popular

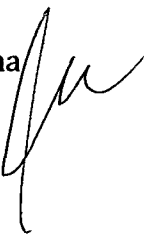
Se puede considerar a Louis Orth Kelso como el ideólogo de la teoría del capitalismo popular. Pero hay que reconocer que fueron Margaret Thatcher y Ronald Reagan los que lo pusieron en práctica en sus respectivos países. El éxito de la política denominada "Capitalismo"

Mercado financiero sobrecomprado

Un mercado financiero se dice que está sobrecomprado cuando su cotización ha subido mucho en un corto periodo de tiempo, en relación a sus cotizaciones pasadas. Cuando esto ocurre, lo normal es que el mercado se tome un tiempo de consolidación

Calculo del nuevo precio de venta a raíz del incremento en el salario mínimo

El incremento en el precio de venta a raíz del incremento en el salario mínimo depende fundamentalmente del peso proporcional que tenga el costo laboral sobre el costo total pero nunca es tan alto como la gente se imagina. Cuando el costo laboral es una proporción grande.



La inversión extranjera en sociedades no minero - energéticas Vrs la inversión nacional

Que sensación les produce leer el artículo del Tiempo - Diciembre 30 del 2013 - en el que relaciona la gran cantidad de marcas que entrarán a Colombia en el 2014 y la incursión de ellas en sitios de ingreso medio y bajo y alta concentración poblacional como el barrio.

La justicia del incremento de la edad de pensión y las semanas de cotización

El incremento en la edad de pensión y semanas de cotización para el 2014, corresponde a dos realidades objetivas, innegables: El aumento de la vida estimada que está por encima de los 70 años y la clara inviabilidad financiera del sistema pensional con los parámetros.

La razón por la que la clase media es la que soporta la mayor carga fiscal

Con cada reforma tributaria se evidencia que el mayor esfuerzo tributario lo deben hacer quienes pertenecen a la clase media. ¿Alguien recuerda este editorial de Portafolio? Es un principio en cualquier país y en cualquier tiempo. A continuación transcribimos un correo que.

André Kostolany

En Gerencie.com tenemos una sección dedicada a los mercados financieros, la que consideramos relevante en la medida en que cada día son más las personas que deciden invertir o arriesgar sus ahorros invirtiendo en la bolsa, y muchas terminan perdiendo su dinero, lo cual sucede.

Organización Mundial del Comercio (OMC)

La Organización Mundial del Comercio (OMC) es una asociación con sede en Ginebra (Suiza) nacida en 1995 y que tiene por objetivo regular el comercio internacional entre

sus países miembros. En la actualidad un total de 159 países están adheridos a esta organización. En Gerencie.com nos gusta mucho hablar de emprendimiento porque estamos convencidos que es la solución adecuada para generar desarrollo y crecimiento, y con esa finalidad, nos gusta también hablar de lo feo que se puede ver en el mundo del emprendimiento, así sea necesario.

Domainers o especuladores de nombres de dominio

Se le llama domainer a la persona que se dedica a comprar, vender y/o desarrollar nombres de dominios de Internet (en español, nombre de un sitio web, por ejemplo gerencie.com), para comercial con él y por supuesto, obtener algún rédito. Quienes han estado en el proceso

¿Emprendedor es lo mismo que empresario?

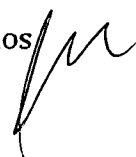
Existe una eterna discusión sin solución final respecto a si un emprendedor es lo mismo que empresario. ¿Emprendedor empresario? ¿Empresario emprendedor? Nos inclinamos a creer que hay una diferencia elemental entre ser emprendedor y ser empresario aunque los dos.

Barreras de entrada

Si es un nuevo emprendedor o un empresario con cierta experiencia y está pensando en iniciar una nueva empresa o en lanzar un nuevo producto al mercado, a continuación citaremos unos cuantos consejos que hay que tener en cuenta sobre las barreras de entrada, que son cruciales.

Crear en las previsiones, gran error del emprendedor

A menudo los emprendedores (y de paso políticos, economistas, banqueros y un largo etcétera) comete el grave error de creer en sus propias previsiones o predicciones, que no son más que conjeturas, supuestos. Hacer una previsión de ventas con base a unos estudios.



Lean Startup

La teoría conocida como "Lean Startup" es un método de negocio desarrollado por Eric Ries, desde la compañía Silicon Valley, en el año 2008. Su filosofía está fundamentada en conseguir que el lanzamiento de nuevos productos a los mercados se lleve a cabo de manera más.

Crowdfunding

El crowdfunding es una forma de financiación por suscripción. Hasta hace poco tiempo, quien quisiera sacar adelante un proyecto y necesitaba financiación para ello, disponía de las siguientes opciones: pedir un préstamo, una subvención, o engañar a amigos o familiares.

¿En emprendimiento qué es primero la idea o la necesidad u oportunidad?

El emprendimiento consiste en desarrollar e implementar una idea de negocio, pero antes de ello primero se ha de encontrar una necesidad que satisfacer y una idea con la que se puede satisfacer esa necesidad, ¿o lo contrario? Por regla general, aunque puede haber excepciones

La parálisis por análisis

La llamada parálisis por análisis es uno de los problemas más cotidianos del mundo del emprendimiento, donde el emprendedor con el ánimo de minimizar el riesgo se obsesiona por los datos, los cuadros, los gráficos y los análisis impidiéndole hacer lo que tiene que hacer...

QUÉ ES UN DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL?

Si lo que queremos es conocer la actual situación de una empresa y cuáles están siendo los principales obstáculos que le impiden seguir creciendo, el **diagnóstico empresarial** es una de las herramientas más recurridas y eficaces para poder realizar este tipo de estudios. Gracias a este diagnóstico podremos encontrar la raíz del

problema, lo que nos permitirá poner todos los recursos necesarios para eliminarla y hacer que la corporación mantenga, o recupere, el buen rumbo. A pesar de que en muchos casos este tipo de diagnósticos se dejan bajo la supervisión de expertos en el tema, como consultorías o profesionales ajenos a la empresa a evaluar, lo cierto es que también existe un gran porcentaje de aquellos responsables de sus propios negocios que optan por tomar esta responsabilidad.

Definición de diagnóstico empresarial

Si accedemos al diccionario de la Real Academia Española, encontraremos que el término diagnóstico procede de la palabra griega “*diagnosis*”, la cual traducida al castellano viene a ser lo mismo que “*conocimiento*”. Ahora si nos centramos en el mundo empresarial, este término hace referencia a aquellas actividades que se llevan a cabo para poder conocer de primera mano cuál es la situación de la empresa y sus principales impedimentos para lograr alcanzar sus objetivos. Como en la mayoría de campos, existen multitud de diagnósticos para las empresas, algunos se centran únicamente en estudiar los procesos de producción y los consumidores, o incluso, en procesos de venta, entre muchos otros. Estos diagnósticos se realizan a través de metodologías específicas que permiten conocer todos esos detalles concretos de la compañía, lo que la sitúa como una herramienta necesaria y recomendada.

Clases de diagnóstico empresarial

Dentro de las clases de diagnósticos que nos encontramos, podríamos reunirlos y clasificarlos a la gran mayoría en dos grandes grupos, éstos permiten diferenciar los unos de los otros en función de sus características y aplicaciones.

- **Diagnósticos integrales:** Son principalmente conocidos por la gran cantidad de variables empresariales a las que se puede aplicar. Para poner un ejemplo,

podríamos encontrar el diagnóstico de Competitividad, un estudio que permite conocer las oportunidades, debilidades, ventajas y amenazas de una empresa. Y todo ello en base a la evaluación y consideración de numerosas variables que el consultor en cuestión ha puntuado e incluido en el análisis.

- **Diagnósticos específicos:** Se caracterizan por centrarse en aquellos procesos más concretos, es decir, estudia diferentes aspectos del mercado, estados financieros o procesos de gestión, y cualquier otro relacionado con la producción y su consumo.

¿Cómo se logra un diagnóstico empresarial eficaz?

Independientemente del enfoque que pretendamos darle al diagnóstico, específico o integral, se deben tener en consideración 4 procesos que según algunos profesionales del sector, serán los que garantizarán un buen trabajo y estudio que permitirán obtener muy buenos resultados:

1. **Evaluación.** Estableceremos un parámetro que nos permitirá evaluar la actual situación o pudiera despertar el interés por la empresa, centrándonos en aquellos puntos sobre los que deseemos realizar el diagnóstico, consumidores, apartado financiero, proceso de producción, etc.
2. **Visión detallada.** En este punto es cuando el equipo o persona encargados de realizar este diagnóstico se centran especialmente en recoger toda la información posible acerca del sistema concreto de la empresa por el que se está interesado en estudiar. Este proceso es posible gracias a la toma de imágenes, tablas, gráficos, entrevistas y toda clase de recursos que permitan conocer de primera mano la situación actual.

3. **Cálculos.** Llegados a este punto y con la información recogida de la fase anterior, es el momento para establecer el grado de alcance en función del parámetro que se haya querido fijar.
4. **Conclusiones.** Se analiza toda la información que se ha recogido y se estudia para evaluar y conocer los motivos que impiden alcanzar aquellos parámetros que en su momento se establecieron. Conociendo los problemas, será mucho más fácil encontrar las soluciones.

Perspectivas de un diagnóstico empresarial

Todo este trabajo de diagnóstico se puede llevar a cabo bajo diferentes perspectivas, aunque principalmente encontraremos 4, las cuales vamos a mostrarte a continuación:

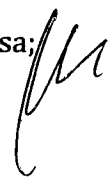
- **Financiera.** Abarca todo el departamento contable y de gestión de la empresa, evalúa todos sus números y estudia cuál es su situación actual. Conoce sus inversiones y fuentes de financiación entre otros.
- **Consumidores.** Desde aquí se evalúan todos los datos relacionados con el comportamiento de los clientes y su trato.
- **Proceso interno.** Se centra principalmente en el estudio de los procesos de producción de la compañía. Determinando su calidad y eficacia.
- **Personal y sus capacidades.** Hace una comparativa con las capacidades que posee el personal activo de la empresa y las que teóricamente se debería de tener para alcanzar altos niveles de eficiencia

Los diez pasos del diagnóstico empresarial perfilan un marco general gracias a las preguntas orientadas al análisis de los problemas en curso y de los problemas

potenciales. Puede ser utilizado tanto por los consultores de una empresa como por sus propios miembros, es decir, resulta útil para realizar un diagnóstico externo e interno. Además, permite obtener las diferentes interpretaciones de las observaciones y la adopción de la perspectiva, a través de la comparación. La duración del diagnóstico puede variar entre pocos días y cuatro semanas, en el caso de que se efectúe un inventario exhaustivo con los correspondientes talleres. Desde el punto de vista metódico, existen muchas maneras que pueden emplearse en función de la profundidad que desee alcanzarse: entrevistas, revisión de expedientes, visita de las instalaciones, levantamiento de datos, talleres, etcétera., A continuación, se exponen los diez pasos del diagnóstico organizacional en un contexto global. El sombreado de los casilleros hace referencia a las partes invisibles correspondientes: cada uno de los 10 pasos tienen acceso a un texto de fondo que te explica los detalles de la aplicación de este esquema analítico.

El *diagnóstico empresarial*

es una herramienta de mucha utilidad para las empresas, ya que nos permite determinar la situación real en la que se encuentra e identificar situaciones problemáticas y áreas de oportunidad. Se trata de encontrar la raíz principal del problema, de tal forma que se puedan enfocar los esfuerzos y energías hacia medidas o soluciones efectivas. Este trabajo a profundidad es realizado por consultores o personas especializadas, sin embargo en algunos casos, estos diagnósticos son realizados por los mismos empresarios. Los diagnósticos pueden durar desde días hasta meses, dependiendo del tipo de *diagnóstico* que se esté elaborando, para ello se recomienda elaborar un cronograma de actividades. En el mercado existen diversidad de metodologías o tipos de diagnósticos, algunas veces se hace énfasis en áreas o factores específicos de la empresa;



como la producción, los consumidores o el mercado. En otros se hace de forma integral, contemplando todas las áreas de la empresa. De allí que existan diagnósticos parciales o totales. Los diagnósticos parciales se especializan en aspectos específicos, departamentos o algunas áreas de la empresa, o en determinados procesos de la empresa. Mientras los generales se dedican a distintos aspectos o variables de la empresa y su entorno, donde nos permite conocer la empresa desde una visión global. Para comenzar con cualquiera de los dos anteriores diagnósticos se debe establecer que es lo que se va a evaluar, luego se establecen las actividades con el tipo de fuentes a utilizar sean primarias o secundarias; así como los instrumentos a utilizar para lograr el objetivo como encuestas, entrevistas, fotografías, videos, etc., para pasar a determinar el alcance del *diagnóstico*. Con toda la anterior información recopilada se desarrolla un análisis Dofa e identifican las oportunidades para nuestra empresa o departamento y se diseña la estrategia más acorde para el objetivo que se quiere lograr a nivel corporativo.

Hay empresas que no sólo han innovado dentro de su sector sino que, directamente, han sido las protagonistas de su revolución. Éste es el caso de Ikea, la multinacional de origen sueco que acercó el mundo del diseño del hogar a todos los públicos, ofreciendo diseño y funcionalidad a precios asequibles. Por ello he querido contar en este videoblog con la presencia de Belén Frau, directora general de Ikea España y máxima responsable del buen funcionamiento de la firma en el país.

Innovación personalizada

Podoactiva, la compañía creada en 1995 por **Víctor Alfaro**, cumple la mayoría de edad con una salud envidiable. La empresa, que comenzó como una pequeña consulta de podología ubicada en Huesca, ofrece sus servicios, a día de hoy, en 150 clínicas repartidas por todo el país atendiendo a 30.000 pacientes al año y con la vista puesta en

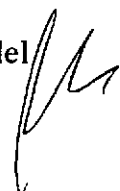
un incipiente y prometedor proceso de expansión internacional. He considerado muy oportuno incluir una entrevista a un sector clave en estas fechas como es el de los Juguetes que llega a concentrar las dos terceras partes del negocio en los 3 últimos meses del año. Y en este sentido he charlado con **José de la Gándara, consejero delegado de Famosa**, compañía fabricante de marcas de muñecas referentes en este país como Nancy, Nenuco, Barriguitas y Pinypon.

El valor de la especialización

El espíritu emprendedor y el afán de superación se ponen de relieve en cada palabra de **Sergio López, fundador y consejero delegado de Hiberus Tecnología**. Este joven empresario, que se inició en el mundo de la empresa con tan sólo 24 años, es a día de hoy el responsable de esta consultoría internacional que puede presumir de contar con 350 profesionales integrados en un exitoso modelo basado en la hiperespecialización. De hecho, tal y como afirma el entrevistado, “el principal valor de la compañía es la creación de áreas de competencia especializadas”, a través de las cuales se apuesta por la diversificación de servicios y se produce un crecimiento basado en el concepto de “redes de empresa”.

La fórmula empresarial de las grandes fragancias

Hablar del sector de perfumería de alta gama en España es hablar de Loewe. Marca, fundada en Madrid en 1846, perteneciente al holding LVMH y principal embajadora del lujo español. Para conocerla de cerca, he tenido el placer de charlar con **Juan Pedro Abeniagar, consejero delegado de LVHM en España y presidente ejecutivo de Perfumes Loewe**, quien durante los últimos 12 años ha sido partícipe del



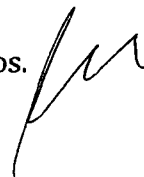
fortalecimiento y desarrollo de esta gran firma tanto dentro como fuera de nuestras fronteras.

El alma de las empresas

Se acercan las Navidades y mi pensamiento va para las entidades sin ánimo de lucro. A todas las ONG de comprobada seriedad, certificada por instituciones como la Fundación Lealtad, que se ocupan de la pobreza, del hambre, de las enfermedades, de la falta de medios para acceder a la educación o de tantos problemas que, por desgracia, son tan comunes en nuestros días. Son organizaciones donde no falta el espíritu de iniciativa, la ilusión y el compromiso de cada uno de sus promotores y colaboradores. Entre las muchas ONG de este tipo me gustaría profundizar en las que se dedican sobre todo a los niños. Organizaciones que se preocupan, por ejemplo, por crear un entorno más familiar y psicológicamente más saludable para los más pequeños. En este sentido me gustaría compartir con vosotros la extraordinaria labor que realiza la **Fundación curArte**, organización sin ánimo de lucro cuyo principal objetivo es mejorar la calidad de vida del niño hospitalizado a través de iniciativas relacionadas con el arte y la creatividad, humanizando los espacios de hospitalización y mejorando la atención psicosocial de estos niños y sus familias. Pensando sobre todo en los niños que padecen enfermedades de larga duración o que por circunstancias familiares están en riesgo de exclusión social. Desde hace años soy miembro del Patronato de la Fundación curArte y he podido comprobar en primera persona que el niño aun estando enfermo debe rodearse de un universo que le recuerde en la medida de lo posible a su mundo infantil. Destacaré en esta línea uno de los objetivos de la propia Fundación: "Conseguir que los hospitales infantiles sean menos hospitales y más infantiles". Dentro de las acciones que lleva a cabo la Fundación curArte destacaré dos. El programa "curArte como en casa" se centra

en humanizar los espacios físicos de hospitalización con decoración mural, mobiliario, uniformes del personal sanitario, etc. Y por otro lado el programa “curArte jugando” centrado en promover el juego creativo en los hospitales con el desarrollo de talleres de arte, juego y arquitectura. A lo que se suma la dotación de material de juego para uso hospitalario. En este punto me gustaría aprovechar la ocasión para agradecer la excelente respuesta que he recibido por parte de 8 empresas, principalmente del sector juguetero, ante la reciente acción que he puesto en marcha junto a la Fundación curArte. Playmobil, Famosa, Giochi Preziosi, Bandai, Mattel, Lego, Goliath Games y Paramount, quienes a pesar de las peticiones que tienen por estas fechas, han donado con mucho entusiasmo juguetes (¡más de 2.000!) a los niños que más lo necesitan. Niños hospitalizados en 23 centros repartidos por toda España que gracias a estas empresas tendrán una estancia más llevadera junto a sus familiares durante las próximas fiestas. Seguro que esta acción llevará algo de alegría a los niños y adolescentes hospitalizados. Muchas gracias a todos por vuestra solidaridad. Si queréis conocer en más profundidad todos los programas que lleva a cabo la Fundación curArte os invito a ver su web: En este punto me gustaría aprovechar la ocasión para agradecer la excelente respuesta que he recibido por parte de 8 empresas, principalmente del sector juguetero, ante la reciente acción que he puesto en marcha junto a la Fundación curArte. Playmobil, Famosa, Giochi Preziosi, Bandai, Mattel, Lego, Goliath Games y Paramount, quienes a pesar de las peticiones que tienen por estas fechas, han donado con mucho entusiasmo juguetes (¡más de 2.000!) a los niños que más lo necesitan. Niños hospitalizados en 23 centros repartidos por toda España que gracias a estas empresas tendrán una estancia más llevadera junto a sus familiares durante las próximas fiestas.

Seguro que esta acción llevará algo de alegría a los niños y adolescentes hospitalizados. Muchas gracias a todos por vuestra solidaridad.



Si queréis conocer en más profundidad todos los programas que lleva a cabo la Fundación

Revolución sobre dos ruedas

El mundo del motociclismo no sería el mismo sin la labor ejercida por **Carmelo Ezpeleta** durante las últimas décadas. El que fuera creador del circuito de Calafat, director del Jarama y del Circuit de Catalunya, lleva más de 20 años al frente de **Dorna**, exclusivista de los derechos del Mundial de Motociclismo que ha revolucionado la forma de ver y entender las carreras.

El sector automoción, adelantándose a la ansiada recuperación

Profundizando en la importancia del sector automovilístico en la economía nacional, he querido hablar en esta ocasión con **Luca Napolitano, consejero delegado y director**

ODIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL

Historia de la organización El Centro de Productividad Integral fue creado en 1994 por un grupo de empresarios que compartían la iniciativa de desarrollar un trabajo de apoyo a las PYMES: De este modo y junto a 14 asociaciones de diversos sectores, CEPRI inició sus labores a lo largo y ancho del país. Con oficinas en cuatro regiones de Chile, esta entidad a lo largo de sus siete años de existencia, ha facilitado a más de 6000 pequeños y medianos empresarios, la posibilidad de diseñar estrategias e implementar cambios necesarios para lograr su posicionamiento en los cada vez más exigentes mercados internos y externos, otorgándoles apoyo técnico a través de 350 consultores que están en contacto permanente con ellos. El Centro de Productividad Integral CEPRI, es una institución privada, especializada en potenciar el desarrollo de las Pequeñas y Medianas Empresas del país, entregándoles las herramientas para que enfrenten de forma competitiva los desafíos de la globalización y la nueva economía. A través de sus oficinas localizadas en Santiago, Viña del Mar, Concepción y Temuco, CEPRI facilita a las

Pequeñas y Medianas Empresas la posibilidad de diseñar estrategias de mejoramiento competitivo e implementar los cambios necesarios para lograr su posicionamiento en los mercados internos y externos. El CEPRI no otorga servicios de un modo directo, pero otorga apoyo técnico a las PYMES a través de 350 consultores externos que están en contacto permanente con ella. En 1997, inició el programa de incorporación de empresas chilenas el E-Bussines, cuyo objetivo primordial fue entregar conectividad y presencia en Internet a las pymes. Este proyecto de modernización tecnológica para las pymes, comenzó con un diagnóstico de la infraestructura informática de aquellas vinculadas al CEPRI, con el fin de evaluar si éstas contaban con equipamientos básicos que les permitieran operar una conexión a Internet para implementar posteriormente soluciones básicas para el E-Commerce y para E-Bussines. Más tarde, se diseñó un programa mediante el cual se co financiaron procesos de capacitación, de diseño de web-sites con un mínimo defunciones, así como la provisión de conexiones Dial Up de bajo costo. Junto con ello, se creó una extranet de negocios (CEPRINET) con contenidos útiles para los distintos sectores o rubros, en la cual se logró incorporar aproximadamente a 500 pymes.

b.- Misión, Visión, Objetivos y Servicios

b.1.- Misión La Misión de CEPRI es difundir una cultura empresarial moderna e innovadora, abierta a los mercados nacionales e internacionales, propiciando actividades en pro del mejoramiento de la calidad, productividad y competitividad de las empresas.

b.2.- Visión La Visión del Centro de Productividad Integral, es ser un colaborador de la pequeña y mediana empresa chilena en la optimización de su proceso productivo y propender a su desarrollo a través de la capacitación y la tecnología. CEPRI, proyecta dar la más amplia cobertura en el cumplimiento de sus objetivos en todas las regiones del país y ser un punto de encuentro para la innovación y la creatividad de los emprendedores.

b.3.- Objetivos Contribuir a mejorar el nivel de competitividad de las empresas, mediante el traspaso de tecnologías que influyan positivamente en la sugerencia, la calidad de sus productos, diseño y comercialización de éstos, así como de otros determinantes directos de las preferencias de los consumidores. Brindar asesoría a la PYME en la contratación de consultorías, programas de transferencia tecnológica y actividades de capacitación.

Administrar programas de asistencia técnica especializada y de capacitación de trabajadores para Pequeñas y Medianas Empresas. De acuerdo a sus objetivos, CEPRI se ha planteado las siguientes metas:

1. -Metas en el ámbito comercial:

- Incorporar cada vez más PYMES a su red de asistencia técnica
- Aumentar su mercado al menos en un 10% entre el período 2002-2003
- Establecer Alianzas Estratégicas con focos tecnológicos con el fin de intermediar en el acceso a la mejor tecnología e innovación hacia sus clientes

Metas en el ámbito operativo:

- Incorporar la tecnología y la Gestión del conocimiento en la dinámica organizacional
- Optimizar la administración eficientemente los programas de capacitación y asistencia técnica

Servicios El CEPRI ofrece Servicios de Desarrollo Empresarial como:

- *Diagnóstico para empresas
- *Desarrollo de proyectos asociativos
- *Capacitación
- *Asesoría para la contratación de consultorías
- *Asesoría para la contratación de sistemas de información y comunicación electrónica
- *Administración de fondos nacionales e internacionales, destinados a programas de co-financiamiento de servicios de asistencia técnica y transferencia tecnológica a Pequeños y Medianos Empresarios.

c- **AlesUp!** es el **sistema de gestión de ventas en línea** con el cual llevarás a tu equipo de ventas a nuevos niveles de productividad y mayores ingresos para tu empresa. El sistema de seguimiento de prospectos, oportunidades y ventas que te ofrece **SalesUp!** para cada uno de tus contactos será una de tus fortalezas más grandes y difíciles de imitar mediante métodos convencionales. Sí lo que quieres es incrementar tus ventas, estás dando el primer paso. Descubre desde el primer momento los beneficios de generar más ventas en tu empresa al comenzar a dar seguimiento a tus futuros clientes de una forma diferente e innovadora. Imagina todos los proyectos que podrás realizar al tener un detalle exacto de cuántos prospectos tienes, cuántas oportunidades se generan, cuántas ventas se cierran, de dónde llegan tus contactos,

Cuántos se quedaron sin seguimiento y muchos más con un solo clic. Cuando trabajas con **SalesUp!** trabajas en la nube y esto quiere decir que puedes tener el control total de tus ventas desde un computador de escritorio, uno portátil o incluso desde una Tablet o un Smartphone. Crea tu cuenta demo y comienza a vivir la experiencia de las empresas que venden más:

Modelos Plan de Negocio

Actividades náuticas

Alojamiento con restauración

Animación por ordenador

Carpintería metálica

Cantería y artesanía en piedra

Centro de día

Centro deportivo de desarrollo personal

Centro de formación

Centro de buceo

Consultora de energías renovables

Consultora medioambiental

Corte e grabación por láser

Despacho de abogados

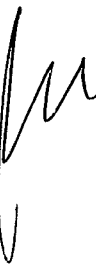
Despacho de pan y bollería artesanal

Empresa de reformas

Empresa de servicios informáticos

Estudio de grabación y doblaje

COOK, C., H.L. BEENHAKKER, Y R.E. HARTWIG. 1985. "Institutional Considerations in Rural Roads Projects". Trabajo Técnico No. 748 del Personal del Banco Mundial. Banco Mundial, Washington, D.C.



Peluquería

Servicios forestales

Servicios integrales de limpieza y mantenimiento

Servicios de jardinería

Spa - Centro de belleza

Taller de reparación de vehículos

Teatro-Sala de conciertos

Tienda de conveniencia

Traducción e interpretación

Turismo activo

Venta y distribución de productos agrícolas y ganaderos

Gestión documental

Gestoría Asesoría

Está buscando un préstamo o aumentar su actividad para un proyecto, o si usted compra un apartamento, pero por desgracia, el banco le pide a las condiciones en la que está incaples. Doy préstamos individuales que van desde € 1.000 a 1. € 500.000 por cada persona capaz de cumplir con su también la tasa de interés es del 2% anual. Estas son áreas en las que puedo ayudar: * Financiero * Hipotecas * Préstamo de Inversión * Préstamo de Auto * Deuda consolidatio * Línea de Crédito * Segunda Hipoteca * Adquisición * crédito préstamos personales ¿Le pegan, ningún banco y usted no tiene el beneficio de los bancos o es mejor tener un proyecto y la necesidad de financiación, el mal crédito y necesitan dinero para pagar las cuentas, el dinero para invertir en la empresa. Así que si usted necesita préstamo de dinero en efectivo, por favor póngase en contacto conmigo para obtener más información sobre mis condiciones favorables. ¿Cómo crear un **Plan de Marketing en Social Media?** Un buen **Plan de**

Marketing en Social Media requiere una buena planificación estratégica para comprender que medios sociales se deben utilizar para cada negocio, que tiempo nos va a consumir cada red social, que vamos a contar de nuestra empresa, etc. Los **beneficios** que obtenemos de este tipo de estrategias de Social Media: te permite **darte a conocer**, mejorar lo que conocen de ti tus clientes, **atraer tráfico** a tu web, etc. Con este curso **aprenderás a crear un plan de marketing en social media**, tanto desde la **comunicación con clientes** hasta la **atracción de los mismos a tu web**. El contenido del curso se divide en **cinco módulos** con cuestiones al final de cada sección para que usted mismo compruebe los conocimientos adquiridos **Contenido del curso:**

Plan De Viabilidad De Una Empresa en Crisis

R: IDEA Programa de ayuda a empresas viables ... - Guía Infoempresa

<http://appweb02.agenciaidea.es/infoempresa/web/guest/ay...>

Las empresas solicitantes deberán encontrarse en una situación de crisis. ... Plan de reestructuración conforme al modelo que figura en el Anexo V de la Orden ... Leer más »

R: La refinanciación de empresas en crisis en el ... - Noticias Jurídicas

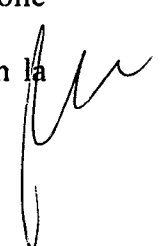
<http://noticias.juridicas.com/articulos/50-Derecho%20Me...>

La refinanciación de empresas en crisis en el derecho concursal : análisis de su ... Segundo, el acuerdo debe responder a un plan de viabilidad que permita el ... Leer más »

R: EL PLAN DE VIABILIDAD: Guía práctica para su elaboración y ...

http://books.google.com/books/about/EL_PLAN_DE_VIABILID...

Este libro tiene como principal objetivo evitar la desaparición de la empresa y propone la metodología específica que permite abordar las distintas tipologías de crisis. En la elaboración del plan de viabilidad se contemplan la creación del ... Leer más »



R: La crisis de Fagor afectará a cientos de empresas vinculadas a la ...

<http://www.nuevatribuna.es/articulo/economia-social/cri...>

15 Nov 2013 ... La crisis de Fagor afectará a cientos de empresas vinculadas a la ... En octubre, la empresa presenta un nuevo plan de viabilidad a la ... Leer más »

R: viabilidad del hotel rural como alternativa de negocio en tiempos de ...

<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/1853/...>

Plan de Recursos Humanos pesar de la crisis, con el espaldarazo definitivo de un incremento en el número de turistas extranjeros... jornadas de convivencia para empresas, y gran parte del esfuerzo se dirigirá a la captación de turismo

P&R mas destacadas

P: En que consiste el plan de viabilidad de una empresa?

R: Bueno, plan de viabilidad financiero, de producción, de personal?. Viabilidad solo es la posibilidad de llevar a cabo algo, que medidas vamos a tomar para cumplir nuestros propósitos. Por ello si quieres más explicación debes ser más específica,

P: Las preguntas sobre plan de empresa y estudio de viabilidad son las siguientes:

...

R: Hola! Un plan de empresa o plan de negocios es el origen de la empresa o del producto, es donde se plasma las estrategias, funciones y objetivos. Este plan define la naturaleza de la empresa o producto, el sector específico al que va dirigido.

P: Cuál de los 3 agentes económicos creéis ke ha fallado para ke haya una crisis.en...

R: El problema no es solo que al fallar la construcción se pierda ese empleo. Hay mas problemas relacionados con la construcción. El Estado y las comunidades autónomas cada vez que se vendía un piso cobraban un 7 % de su precio, además del impuesto.

Urkullu avisa de que la crisis "sistémica" de Fagor afectará a cientos ...



Tenemos el compromiso de ayudar a todas las empresas perjudicadas", ... En octubre, la empresa presenta un nuevo plan de viabilidad

Gestión de empresas en crisis y reflotamiento - Reestructuraciones

RESULTAE tiene experiencia en la gestión de empresas. Nos enfocamos a los resultados y actuamos sobre las palancas de cumplimiento del Plan de Viabilidad. Leer más »

Con la sede global in Cincinnati, Ohio, Axxess Financial es un líder en la industria de servicios financieros que le brinda soluciones financieras a los consumidores y negocios. Por relaciones profesionales múltiples, proveemos un sin número de productos y servicios financieros que son convenientes y que mejoran las situaciones económicas de nuestros clientes por llegar a las necesidades del estilo de vida y de presupuesto. Nuestros empleados tienen un entendimiento sin límites de las necesidades de nuestros clientes y socios, ayudándonos a proveer un servicio superior al cliente. Tenemos líderes con experiencia en las compañías "Fortune 500" dentro de las industrias financieras y comerciales, Axxess Financial integra pericia de productos financieros con un alto nivel de servicio al cliente para así proveer a nuestros clientes y profesionales de negocios, convenientes soluciones financieras. Axxess Financial- Perú está buscando un diseñador Sénior de UI (User Interface) / UX (User Experience) para ayudar a definir la próxima generación innovadora y de fácil uso de aplicaciones financieras. Los candidatos deberán tener una amplia comprensión de los sistemas y los métodos complejos y orientados al cliente para su creación, incluyendo preferentemente que trabaje con diseño participativo centrado en el usuario dentro de un proceso ágil y de desarrollo iterativo. El candidato deberá tener conocimiento en diversos tipos de investigación de usabilidad en las iniciativas clave de negocio y posee la capacidad técnica para trabajar con diagramas, wireframes y prototipos.

Responsabilidades

Diseño de Interface

- Construcción de maquetas y wireframes para clientes empresariales
- Evaluación de las interfaces existentes y el rediseño basado en la facilidad de uso
- Revisión de las tecnologías actuales y nuevas para impulsar el uso de las mejores tecnologías para las soluciones
- Proporcionar la investigación y pruebas de concepto en las nuevas ideas
- Proporcionar herramientas y técnicas de seguimiento para evaluar la eficacia de las interfaces en la producción
- Crear normas para el diseño de la interfaz en la empresa

Implementación de la interface

- Construcción de las interfaces que utilizan HTML / CSS / Java / JavaScript / AJAX
- Proporcionar orientación a los equipos de control de calidad para probar interfaces de las aplicaciones
- Trabajar con los desarrolladores de productos en la integración de interfaces para aplicaciones

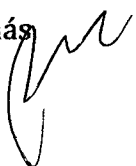
Tutoría y Gestión

- Desarrollar y mantener el área de especialización en la empresa en torno a IU / UX
- Liderar a desarrolladores junior de interfaz UI / UX
- Entrenar de los equipos y el desarrollar estándares de interfaz

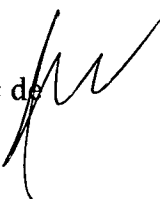


Habilidades y destrezas requeridas:

- Licenciatura en Ciencias de la Computación, Interacción Persona-Ordenador, Diseño de Interacción, Diseño Gráfico, o disciplina afín, o experiencia equivalente.
Grado avanzado preferido
- 3 + años de experiencia en diseño de interacción, Ingeniería de la Usabilidad, Arquitectura de la Información, o de diseño de interfaz de usuario de aplicaciones basadas en Web.
- 3 años de experiencia práctica en el diseño centrado en el usuario
- 3 + años de experiencia en el diseño y creación de prototipos de aplicaciones de escritorio, aplicaciones web, y las herramientas a nivel de plataforma
- Experiencia en todo el espectro UX: diseño visual, diseño de interfaces, diseño de interacción, el modelado conceptual y la investigación del usuario.
- Capacidad para generar sólidos conceptos de diseño y ampliar en un diseño detallado.
- Habilidad sólida de traducir los hallazgos de la investigación de usabilidad para mejoras en el diseño.
- Capacidad sólida de aplicar rápidamente diseño iterativo y metodologías de innovación dentro de un ambiente pequeño con el fin de recorrer rápidamente los nuevos conceptos de productos basados en sesiones de retroalimentación de los usuarios.
- Capacidad de imitar rápidamente interfaces, gráficos y controles web. Esto incluye la capacidad para sugerir opciones y proporcionar prototipos alternativos.
- Nivel experto de HTML / CSS, con conocimientos y experiencia en normas más recientes.



- Debe ser capaz de producir múltiples soluciones compatibles a través de navegador web y canales móviles.
- Experiencia con herramientas de la industria para generar prototipos de la interfaz de usuario, especificaciones de interfaz de usuario, diagramas de flujo, y wireframes.
- Familiaridad con la interfaz de usuario aprovechando los marcos de CSS, HTML 5, frameworks de JavaScript, y tacto.
- Experiencia en el manejo de las consideraciones arquitectónicas y de diseño tales como problemas de rendimiento, escalabilidad, facilidad de re-uso y la flexibilidad.
- Iterativamente diseña soluciones para satisfacer los objetivos del proyecto, requisitos y principios de diseño basado en estándares de investigación, los patrones de diseño, y la interfaz de usuario.
- Documentación de las soluciones de diseño a través de bocetos, wireframes, storyboards, diagramas de flujo, la interfaz de usuario de alta fidelidad, maquetas y prototipos interactivos.
- Fluidez con los estándares web y tecnologías
- HTML5
- Diseño de página y Diseño
- Diseño de páginas CSS Driven
- Web Usability/W3C Accesibilidad
- Altamente calificado en HTML, XHTML, XML, CSS, DHTML y JavaScript (AJAX, DOM, JSON, Scriptaculous)
- Traducir las necesidades en los conceptos de interfaz siguiendo los principios de usabilidad más recientes.



- Experiencia con la accesibilidad web como se define en la Sección 508 y pautas de la WAI.

Con la sede global in Cincinnati, Ohio, Axxess Financial es un líder en la industria de servicios financieros que le brinda soluciones financieras a los consumidores y negocios. Por relaciones profesionales múltiples, proveemos un sin número de productos y servicios financieros que son convenientes y que mejoran las situaciones económicas de nuestros clientes por llegar a las necesidades del estilo de vida y de presupuesto. Nuestros empleados tienen un entendimiento sin límites de las necesidades de nuestros clientes y socios, ayudándonos a proveer un servicio superior al cliente. Tenemos líderes con experiencia en las compañías "Fortune 500" dentro de las industrias financieras y comerciales, Axxess Financial integra pericia de productos financieros con un alto nivel de servicio al cliente para así proveer a nuestros clientes y profesionales de negocios, convenientes soluciones financieras. Axxess Financial- Perú está buscando un diseñador Sénior de UI (User Interface) / UX (User Experience) para ayudar a definir la próxima generación innovadora y de fácil uso de aplicaciones financieras. Los candidatos deberán tener una amplia comprensión de los sistemas y los métodos complejos y orientados al cliente para su creación, incluyendo preferentemente que trabaje con diseño participativo centrado en el usuario dentro de un proceso ágil y de desarrollo iterativo. El candidato deberá tener conocimiento en diversos tipos de investigación de usabilidad en las iniciativas clave de negocio y posee la capacidad técnica para trabajar con diagramas, wireframes y prototipos.

Responsabilidades

Diseño de Interface

- Construcción de maquetas y wireframes para clientes empresariales
- Evaluación de las interfaces existentes y el rediseño basado en la facilidad de uso
- Revisión de las tecnologías actuales y nuevas para impulsar el uso de las mejores tecnologías para las soluciones
- Proporcionar la investigación y pruebas de concepto en las nuevas ideas
- Proporcionar herramientas y técnicas de seguimiento para evaluar la eficacia de las interfaces en la producción
- Crear normas para el diseño de la interfaz en la empresa

Implementación de la interface

- Construcción de las interfaces que utilizan HTML / CSS / Java / JavaScript / AJAX
- Proporcionar orientación a los equipos de control de calidad para probar interfaces de las aplicaciones
- Trabajar con los desarrolladores de productos en la integración de interfaces para aplicaciones

Tutoría y Gestión

- Desarrollar y mantener el área de especialización en la empresa en torno a IU / UX
- Liderar a desarrolladores junior de interfaz UI / UX
- Entrenar de los equipos y el desarrollar estándares de interfaz



Habilidades y destrezas requeridas:

- Licenciatura en Ciencias de la Computación, Interacción Persona-Ordenador, Diseño de Interacción, Diseño Gráfico, o disciplina afín, o experiencia equivalente.
Grado avanzado preferido
- 3 + años de experiencia en diseño de interacción, Ingeniería de la Usabilidad, Arquitectura de la Información, o de diseño de interfaz de usuario de aplicaciones basadas en Web.
- 3 años de experiencia práctica en el diseño centrado en el usuario
- 3 + años de experiencia en el diseño y creación de prototipos de aplicaciones de escritorio, aplicaciones web, y las herramientas a nivel de plataforma
- Experiencia en todo el espectro UX: diseño visual, diseño de interfaces, diseño de interacción, el modelado conceptual y la investigación del usuario.
- Capacidad para generar sólidos conceptos de diseño y ampliar en un diseño detallado.
- Habilidad sólida de traducir los hallazgos de la investigación de usabilidad para mejoras en el diseño.
- Capacidad sólida de aplicar rápidamente diseño iterativo y metodologías de innovación dentro de un ambiente pequeño con el fin de recorrer rápidamente los nuevos conceptos de productos basados en sesiones de retroalimentación de los usuarios.
- Capacidad de imitar rápidamente interfaces, gráficos y controles web. Esto incluye la capacidad para sugerir opciones y proporcionar prototipos alternativos.
- Nivel experto de HTML / CSS, con conocimientos y experiencia en normas más recientes.

- Debe ser capaz de producir múltiples soluciones compatibles a través de navegador web y canales móviles.
- Experiencia con herramientas de la industria para generar prototipos de la interfaz de usuario, especificaciones de interfaz de usuario, diagramas de flujo, y wireframes.
- Familiaridad con la interfaz de usuario aprovechando los marcos de CSS, HTML 5, frameworks de JavaScript, y tacto.
- Experiencia en el manejo de las consideraciones arquitectónicas y de diseño tales como problemas de rendimiento, escalabilidad, facilidad de re-uso y la flexibilidad.
- Iterativamente diseña soluciones para satisfacer los objetivos del proyecto, requisitos y principios de diseño basado en estándares de investigación, los patrones de diseño, y la interfaz de usuario.
- Documentación de las soluciones de diseño a través de bocetos, wireframes, storyboards, diagramas de flujo, la interfaz de usuario de alta fidelidad, maquetas y prototipos interactivos.
- Fluidez con los estándares web y tecnologías
- HTML5
- Diseño de página y Diseño
- Diseño de páginas CSS Driven
- Web Usability/W3C Accesibilidad
- Altamente calificado en HTML, XHTML, XML, CSS, DHTML y JavaScript (AJAX, DOM, JSON, Scriptaculous)
- Traducir las necesidades en los conceptos de interfaz siguiendo los principios de usabilidad más recientes.

- Experiencia con la accesibilidad web como se define en la Sección 508 y pautas de la WAI.

Luego de terminado el trabajo se entregara un Informe con:

- El diagnóstico de las variables detectadas y sugerencias de intervención
- Los líderes naturales detectados y sugerencias para que apoyen la creación de un clima organizacional mas adecuado
- Recomendaciones para minimizar los problemas detectados, prevenirlos o atacarlos en sus causas-raiz.
- Recomendaciones para la implementación de cambios futuros (antes, durante y después) de modo de minimizar las resistencias y reacciones negativas y facilitar la adaptación proactiva.

Mejora el clima laboral en tu empresa e incrementa la eficiencia de tu PYME Las empresas más exitosas, reconocen que las compañías son grupos de personas con un objetivo común y que las personas son el factor clave para triunfar. ¿Sabes como mejorar el clima laboral en tu empresa o negocio? Descúbrelo con un clic. En el mundo de las empresas, a menudo nos encontramos con muchos conceptos que fueron creados para ayudarnos a entender mejor ciertos aspectos dentro de los negocios. Uno de estos conceptos –y uno muy útil por cierto, por la información que nos arroja-- es el Clima Laboral. Cuando se trata de meteorología, el clima se refiere al conjunto de características que son estables a lo largo del tiempo, en una región geográfica específica. Asimismo, el clima laboral se refiere a un conjunto de características estables a lo largo del tiempo, relativas a las relaciones interpersonales y a las relaciones entre las personas y la empresa.

Lo más importante es desarrollar un genuino interés

El clima laboral ha sido largamente estudiado, siendo uno de los primeros estudios al respecto el realizado en la planta Hawthorne de Western Electric, en Chicago, por Elton Mayo. En este estudio, se dividió al personal en grupos experimentales y se les sometió a cambios deliberados en la iluminación. La productividad subió, mas no de manera uniforme, pues la productividad subía, si se aumentaba la intensidad de la luz o si se disminuía. Posteriormente, hicieron otras pruebas, como aumentar el sueldo a algunos de los grupos, cambiar el descanso para otros, reducir la jornada laboral, etc. La productividad volvió a aumentar, más sin embargo, no de manera uniforme, y crecía o disminuía con el paso del tiempo. Los investigadores se encontraban sumidos en un misterio, mas como dice la navaja de Ockham: "la explicación más sencilla tiende, generalmente, a ser la correcta". Tomando este precepto en cuenta, los investigadores concluyeron que el personal aumenta su productividad cuando se les demuestra un "genuino interés". Esto no significa que el ambiente físico no importe. ¿Cuántas veces no visitamos oficinas en donde el mobiliario tiene prácticamente 50 años, la pintura está en pésimas condiciones o la iluminación y ventilación es inadecuada? Esto además de generar decepción entre los empleados comunica al exterior un claro desinterés y falta de profesionalismo de la compañía en cuestión. Dejando de lado factores como la falta de capacitación del personal, la falta de compromiso del mismo o las leyes laborales, el empresario que se interese realmente por el clima laboral de su empresa, que se ocupe en comprometerse con el personal, puede elevar en gran medida el grado de productividad y eficiencia en su negocio.

Factores que influyen en el clima laboral

Liderazgo. Este factor se refiere al tipo de relación que existe entre jefes y subordinados y el impacto de la misma en el ambiente laboral, y por lo tanto, en la consecución de los

Objetivos De Cada Empresa. Dentro de la teoría administrativa existen muchos enfoques del liderazgo que se han ido formando a lo largo del tiempo. Desde los enfoques autocráticos en donde el líder tiene todo el poder y toma todas las decisiones, hasta los enfoques mas relajados en donde el líder solo supervisa el trabajo, sin preocuparse ni inmiscuirse demasiado en el. Ante esto, surge la pregunta: ¿cual es el mejor tipo de liderazgo? Muchos expertos han llegado a pensar que en estos tiempos en donde el cambio es lo único que permanece constante, lo mejor es contar con un liderazgo flexible y adaptable. Es decir, el líder deberá tener una amplia gama de actitudes ante las diferentes circunstancias; a veces se deberá ser fuerte, a veces comprensivo. Este es un tipo de liderazgo intuitivo que tiene como base el conocimiento del puesto del líder y de la organización misma. No debemos olvidar que la esencia misma del líder, es de aquella persona que conduce a un grupo de personas pretendiendo llevarlas a un fin exitoso. Liderar es a la vez servir, y servir es el arte supremo.

Relaciones. Este factor se refiere al tipo de relaciones que se crean entre el personal. Lo ideal seria que la empresa o negocio, fuera un lugar en donde cada empleado realizara las actividades que más disfruta hacer, y por lo cual obtiene una remuneración. Sin embargo, en muchas ocasiones, el personal no gusta de lo que hace, y se centra en los errores de los demás o inclusive en sus problemas personales. Es importante buscar que las relaciones entre el personal sean sanas, pues esto afecta a su vez el ánimo de la empresa en general. Por lo tanto vigile las relaciones, y esté atento a disgustos y malentendidos entre el personal.

Implicación. Este factor se refiere al grado de compromiso que sienten los empleados hacia la empresa y que en muchas ocasiones está determinado por la percepción del compromiso que la empresa tiene para con sus empleados. No está de más mencionar

que se ha observado que las empresas en donde los empleados muestran mayor compromiso, son las que tienen la mejor calidad, las mejores ventas y la mejor productividad.

Organización. Se refiere a los elementos que le dan estructura a la empresa, por ejemplo: los puestos, las políticas, los procedimientos, los manuales de operación, etcétera. En el caso de las PYMES, muchas veces la estructura de la empresa está poco definida, y el propietario desempeña un sin número de actividades, desde las operativas hasta las directivas. Por lo tanto, al ir creciendo deberá tener claro que actividades seguirá realizando y cuáles delegará.

Reconocimiento. En muchas ocasiones este aspecto es descuidado. Se comenta vulgarmente, que cuando haces algo bueno nadie lo recuerda, pero cuando te equivocas, todos te lo recuerdan. El reconocer el trabajo bien realizado es vital para contribuir a la formación de un buen ambiente laboral. Está comprobado que cuando una persona cree que es bueno en alguna actividad, disfrutará al realizarla y lo hará cada vez mejor, lo que impactará su productividad. No desaproveche la oportunidad de reconocer al personal por cada trabajo bien realizado.

Remuneraciones. En la actualidad, se ha notado que las empresas que tienen esquemas de remuneración estáticos son las que presentan mayor rotación entre su personal, pues al ganar siempre lo mismo se refuerza la actitud de que no importa el esfuerzo puesto en el trabajo, siempre se ganará lo mismo. En la actualidad muchas compañías están optando por esquemas de compensación dinámica en donde se premia de alguna forma el esfuerzo. Podría creerse que esto solo puede aplicarse a los departamentos de ventas, sin embargo puede ser aplicado a cualquier departamento o empresa, pues cada uno debe tener sus metas y objetivos y en base a esto se puede crear un esquema que fomente en los empleados el deseo por esforzarse más.

Igualdad. Ante la ley, todos somos iguales sin distinción de sexo, raza o edad. Esto no significa que se deba dar el mismo trato a todo mundo, y lo que es más, no todas las personas reaccionan de la misma manera a los mismos estímulos. Dicho lo anterior, busque otorgar las mismas oportunidades a todos sus empleados, siempre en igualdad de circunstancias. Trate de evitar el favoritismo, ya que este fomenta envidias entre el personal y la discordia nunca es sana para el clima laboral. El buen líder conoce a su personal y sabe cómo estimularlos, reconociendo los eslabones débiles y los pilares del grupo.

¿Y qué clima tiene mi empresa?

El clima laboral, a pesar de ser un factor difícil de cuantificar, es determinante para el éxito de las empresas. Una manera de descubrir el clima actual que reina en su empresa es realizando un diagnóstico de clima laboral. Este estudio consiste en una serie de encuestas, entrevistas y dinámicas de grupo que se aplicarán al personal con la finalidad de obtener la percepción real que tienen los empleados hacia la organización. Como empresario, es necesario que usted sea el primer interesado en generar un clima de tranquilidad y concordia, en donde se puedan crear las relaciones adecuadas entre el personal. No hay que confundir el respeto y la empatía con la camaradería, pues es claro que una empresa no es (regularmente) un lugar con ambiente de fiesta. Sin embargo, es importante que el personal se sienta relajado y cómodo al realizar sus actividades. Para finalizar, me gustaría citar las palabras de un empresario, que realmente logro crear una empresa en donde el ambiente laboral es increíble. La empresa se encuentra incluida en la lista de Forbes 100 y su marca es una de las tres más reconocidas del mundo junto con Coca-Cola y Nike:

La Visión del Experto: La importancia de mantener un buen Clima Organizacional



Un clima laboral se caracteriza por ser multidimensional, es decir que se compone por una serie de factores entre los cuales se encuentran: la estructura de la organización, responsabilidad de los trabajadores y de los empleadores, recompensas y beneficios para los y las trabajadores/as, desafíos y posibilidad de emprender nuevos proyectos, relaciones entre trabajadores y entre trabajador y su/sus jefe/s, cooperación, identidad y orgullo que se sienta con la organización, entre otros factores. Además, el clima laboral es diferente en cada organización ejerce una influencia estable y relativamente perdurable sobre el comportamiento de las personas que forman la organización, llegando a formar parte en muchas ocasiones como parte de la Cultura Organizacional. Finalmente, se caracteriza por ser Fragmentario, puede subdividirse en varios microclimas según el departamento, sección u organización de que se trate, y según el liderazgo y relaciones que se establezcan entre los trabajadores y sus jefes. Los lugares de trabajo que se caracterizan por presentar un buen clima laboral, se definen en que sus trabajadoras y trabajadores tienen orgullo de pertenecer a la Empresa, además de una autoexigencia, entrega y disciplina en su lugar de trabajo, todo esto acompañado de un deseo de asumir nuevas tareas y responsabilidades. Por otro lado, los empleadores conceden gran importancia a las personas y les reconocen el trabajo bien hecho, los líderes escuchan opiniones positivas y negativas por parte de los trabajadores. Además, se potencia la camaradería y se insta a trabajar en equipo. Todo esto confluye en que los y las trabajadores/as se sientan más felices y más comprometidos con su organización, aumentando la productividad de la empresa. Es muy importante que las empresas realicen periódicamente y de forma sistemática, Estudios de Diagnósticos de Clima Organizacional. Este diagnóstico se considera como un insumo clave para detectar puntos críticos y de esta forma poder corregir factores que puedan afectar su motivación o desempeño, así como también efectuar intervenciones en las estructuras

organizacionales en conjunto con una planificación estratégica, mejorando los sistemas de comunicación. Todo esto generará que las personas tengan mejores logros en sus objetivos laborales y contribuyan a mejorar la productividad de la organización. A continuación interesantes links para profundizar en este tema:

- Great Place to Work: Organización dedicada a realizar estudios de clima organizacional. "Puedes soñar, crear, diseñar y construir el lugar mas maravilloso del mundo... pero se requiere de personas para hacer el sueño realidad" - Walt Disney.

Fausto Bañuelos Es Licenciado en Administración de Empresas egresado de la Universidad la Salle y ha colaborado con compañías como Costco y Disney entre otras. Actualmente se desempeña como empresario en el área inmobiliaria y brinda asesoría administrativa a diversas organizaciones y empresas.

Diagnostico de Clima Organizacional

Diagnostico de Clima Organizacional

1 persona recomienda esto

Resumen del servicio

El Diagnostico del Clima Organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de la organización, o de los grupos que la constituyen, a través de diferentes variables situacionales en un contexto determinado dentro del ambiente de trabajo. El clima organizacional influye en las variables afectando la interacción entre características personales y organizacionales de sus miembros en el ámbito laboral, incidiendo directamente en el desempeño, afectando en el rendimiento, las motivaciones y satisfacción de los trabajadores, las relaciones, el nivel de compromiso reciproco entre empresa y su capital humano, calidad de vida laboral, etc. Algunas empresas recurren a la evaluación del clima organizacional, al observar ciertos patrones que resultan preocupantes para la organización: accidentes laborales, ausentismo, rotación, baja

producción, dificultad en la calidad de atención y servicio a clientes, presencia de conflictos etc. Es por esto que la realización del análisis o medición del clima organizacional resulta ser **indispensable en la planificación estratégica de las organizaciones de salud**, puesto que permite gestionar mejoras en la organización, en la motivación de los empleados, identificación de puntos críticos, establecer planes de acción para mejoras participativas con los funcionarios, todo con el objetivo de alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. El diagnóstico de clima organizacional implica la utilización de metodologías mixtas tanto a nivel de uso de Cuestionarios estandarizados hasta entrevistas y grupos focales, con el propósito de puntualizar y detallar claramente las problemáticas que pueden requerir atención y mejora.

Impacto en empresas seleccionadas de producción y servicios en la Región Callao

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo general presentar un análisis comparativo de los principales resultados de estudios realizados con relación al Clima Laboral en empresas seleccionadas de producción y servicios de La Habana y Ciudad de La Habana.

Para ello se hizo necesario el cumplimiento de los siguientes objetivos específicos.

1. Presentar un enfoque teórico conceptual sobre las principales variables del Clima Laboral y su relación con la Gestión de los Recursos Humanos en organizaciones empresariales seleccionadas.
1. Estudiar el comportamiento comparativo de las variables del Clima Laboral consideradas para el presente estudio y su impacto en el colectivo laboral.

PARIZEK, R.R. 1971. "Impact of Highways on the Hydrogeologic Environment". En Environmental Geomorphology, editado por R. Coates. Binghamton: Universidad Estatal de Nueva York.

2. Exponer las principales conclusiones del estudio, como una importante aplicación del Comportamiento Organizacional al logro del mejoramiento de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones empresariales.

Los objetivos declarados se cumplieron a través de la aplicación de diversas técnicas de investigación:

- La aplicación de encuestas y entrevistas a trabajadores de las organizaciones en cuestión.
- Aplicación del paquete estadístico SPSS para el procesamiento de la información, así como un pormenorizado análisis de los resultados a través de las herramientas que brinda el paquete computacional en cuestión.
- Trabajos en grupos de expertos, observación directa y revisión de documentos varios.

Principales Resultados:

- La investigación realizada permitió examinar los factores que afectan al individuo en la organización a través de su percepción y determinar aquellos que inciden positiva o negativamente en el rendimiento de su fuerza de trabajo.
- Se identificaron los ítems asociados al Clima Laboral, donde se presentaron diferencias y similitudes en su comportamiento en las organizaciones estudiadas, así incidencias o no de algunos de los aspectos estudiados asociados a las principales inconformidades de los trabajadores, como por ejemplo la capacitación recibida, la incapacidad para ocupar cargos superiores, la selección del personal y la disposición a realizar tareas ajenas a las actividades de la empresa.

Palabras claves: clima laboral, motivación, estimulación, condiciones de trabajo, formación, satisfacción laboral, participación, colaboración e interacción social, liderazgo.

Introducción

Las investigaciones sobre el Clima Laboral en la Región Callao se constituyen en un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. Muchas empresas e instituciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano y para estar seguros de la solidez de este recurso, las organizaciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Clima Organizacional que va ligado con la motivación del personal y puede repercutir sobre su correspondiente comportamiento y su desempeño laboral. Los empleados sienten que el clima es favorable cuando están haciendo algo útil que les proporciona un sentido de valor personal. Con frecuencia desean trabajos que representen un desafío, que sean intrínsecamente satisfactorios. Muchos buscan también la responsabilidad y la oportunidad de tener éxito. Quieren ser escuchados y tratados de tal manera que se les reconozca su valor como individuos. Desean sentir que la organización se preocupa realmente por sus necesidades y problemas.

DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Concepto de Diagnóstico Organizacional

En el contexto actual, el ambiente externo exige a las organizaciones ser competitivas, para ello es imprescindible implantar medidas que les permitan brindar un mejor servicio y/o producto. Para que las organizaciones puedan ser competitivas deben comenzar por mejorar internamente sus procesos laborales, pues el éxito que una

organización tenga a nivel interno se verá reflejado al exterior. En este orden de ideas podemos decir que para poder mejorar el ambiente organizacional es necesario como, primer paso, hacer un diagnóstico. Valdez Rivera, (1998) comenta que el concepto de diagnóstico se inscribe dentro de un proceso de gestión preventivo y estratégico. Se constituye como un medio de análisis que permite el cambio de una empresa, de un estado de incertidumbre a otro de conocimiento, para su adecuada dirección; por otro lado es un proceso de evaluación permanente de la empresa a través de indicadores que permiten medir los signos vitales. En este sentido, Rodríguez, (1999) define el diagnóstico organizacional como el proceso de medición de la efectividad de una organización desde una perspectiva sistémica, o como un proceso de evaluación focalizado en un conjunto de variables que tienen relevancia central para la comprensión, predicción y control del comportamiento organizacional. Hellriegel, (2004) define el diagnóstico organizacional como el proceso de evaluar el funcionamiento de la organización, departamento, equipo o puesto de trabajo, para descubrir las fuentes de problemas y áreas de posible mejora. Para mejorar algo primero debemos medirlo. El realizar un diagnóstico de clima organizacional nos permitirá conocer cómo se encuentra la organización de acuerdo a diversas dimensiones, una vez que tengamos un panorama de la situación actual podremos tomar medidas que nos permitan mejorar el ambiente en el que se desarrollan los empleados.

Ventajas y Desventajas del Diagnóstico Organizacional

Burke, (1988) señala que algunas ventajas de llevar a cabo un diagnóstico organizacional dentro de una empresa son: se estimula el trabajo en equipo, a través de este instrumento se pueden encontrar rápidamente problemas en el ambiente de trabajo, con bajos recursos y un corto tiempo; además de generar un ambiente

participativo. Por otro lado comenta que algunas organizaciones no están preparadas para un diagnóstico organizacional, puede traer problemas entre los empleados y es susceptible de manipulación.

Importancia del Diagnóstico de Clima Organizacional

Brunet, (1987) menciona que el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima. Así se vuelve importante para un administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones: Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización. Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.

- Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.
- **Gestione sus propias encuestas de forma rápida y sencilla**
- **Sencillo:** Usuarios no técnicos crean y publican encuestas profesionales.
Rápido: Las encuestas se diseñan en minutos y se accede a los resultados en tiempo real.
- **Económico:** El coste de un software siempre actualizado se comparte entre cientos de usuarios.
- **Satisfacción del cliente**

Las encuestas de satisfacción son el método más económico y eficiente de obtener información de los clientes. Hay muchos tipos de encuestas de satisfacción. [Leer más](#)

- **Clima laboral**



l clima organizacional influye directamente en la productividad de la compañía. Envíe una encuesta de clima bien planteada, estructurada y diseñada. [Leer más](#)

- **Marketing y comunicación**

Conozca el comportamiento de sus clientes potenciales, realice un seguimiento de su competencia, mida el nivel de aceptación de un nuevo producto/servicio. [Leer más](#)

- **RRHH y capacitación**

e-encuesta.com cuenta con un gran número de prestigiosas Universidades entre sus clientes. Universidades y ONGs disfrutan de descuentos especiales.



V.- MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 Materiales Utilizados : Se han realizar las siguientes actividades:

5.1.1. Lectura del material bibliográfico sobre diagnóstico de empresas en lo
laboral

5.1.2. Una vez leído el material de lectura, responder las preguntas del
cuestionario y cuyas respuestas serán sometidas a la discusión por parte
del investigador del estudio

5.1.3.-Tener listo el físico con las respuestas del cuestionario. **Ponderación
15%**

5.1.4.- El equipo la computadora donde se va estructurar diseñar y tipear la
Investigación, impresora

5.1.5.- Instrumentos: libros, publicaciones, instrumentos financieros

5.1.6.- Materiales : libros ,textos,publicaciones,papel , y otros

5.2. Población de la Investigación: La Región Callao

5.3 Las Técnicas procedimientos e instrumentos : Que sea metódico implica que
se debe elegir un camino (método: camino hacia), sea, en este caso, una
encuesta, una entrevista o una observación.

5.4 Las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizamos
para acceder al conocimiento. Encuestas, entrevistas, observaciones y
todo lo que se deriva de ellas.

5.5 Los pasos de la investigación han de ser los siguientes:

a-Tema

b-Delimitación del tema

c-Formulación del problema



d-Reducción del problema a nivel empírico

e-Determinación de las unidades de análisis-Recolección de datos

f-Análisis de datos

g-Informe final.

MUESTREO EN POBLACIONES FINITAS

Diseño de encuestas

Encuestas muestrales

Análisis exploratorio de datos

Estimación de medias, totales y proporciones en poblaciones finitas

Determinación del tamaño muestral

ANÁLISIS MULTIVARIANTE

Contrastes de comparación de poblaciones

Reducción del número de variables: Análisis de componentes principales

Asociación y representación de tablas de contingencia: Análisis de correspondencias



VI.- RESULTADOS

La elaboración de este trabajo contempla dos objetivos principales, el primero de ellos es poder dar al lector un conocimiento más amplio de las características, condiciones y métodos que se emplean en el diagnóstico empresarial en lo laboral de la región callao teniendo en cuenta que callao es la primera y única provincia constitucional y es el puerto principal del Perú. El año 2008 empezó con las buenas nuevas de un crecimiento del 8,3% durante 2007, y con el uso de la palabra “competitividad” por parte del gobierno como requisito clave para mantener dicho crecimiento durante el presente año. Ya sea en el marco de los preparativos para el Foro APEC, o en relación con las negociaciones para la firma de un Acuerdo Comercial con China, la actual administración del Presidente García no ha escatimado palabras para señalar que las facultades otorgadas por el Legislativo para incrementar la competitividad del país ante la firma del Acuerdo de Promoción Comercial entre Perú y los Estados Unidos servirán para mantener en el mediano y largo plazo el buen desempeño económico que ostenta el Perú. Sin embargo, incrementar la competitividad del país, y en especial la eficiencia de la administración pública, no se consigue únicamente con la aprobación de leyes de difícil supervisión y con poca planificación, sino con un plan de largo plazo que permita resolver los problemas estructurales en materia educativa, de salud y falta de infraestructura, entre otros. Como ejemplo, sólo en los últimos tres meses de 2007 el puerto del Callao acumuló 1300 horas de retraso en la atención de naves, movilizándose de 12 a 13 contenedores por hora debido a desperfectos en las grúas y a fallas en los cables que utilizan los estibadores. Por un lado, la Empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., asevera que los problemas en el puerto corresponden a toda la comunidad portuaria y no son de su exclusiva responsabilidad. Por otro lado, las líneas navieras, los operadores portuarios y los propios exportadores e importadores se quejan por las

demoras y los sobrecostos en los que usualmente incurren. A nivel agregado, el buen desempeño del sistema portuario de un país redundará en una reducción de los costos de transporte para todos los sectores de la economía y en una mayor preferencia por las empresas nacionales por la confiabilidad en los plazos de entrega de los productos al extranjero. Pero claro, dicho desempeño no se consigue en un año, o en un solo gobierno, o con la aprobación de un grupo de leyes sectoriales entre las que, claro, no se encuentra el mejoramiento en la infraestructura del sector portuario. Todos sabemos que el Callao está llegando al máximo de su capacidad de atención. Si bien es fundamental que se realicen las inversiones necesarias para modernizar la infraestructura existente (grúas portico, gruas patio, reachstackers, etc) así como ampliar la capacidad del puerto (se supone que en marzo comienza a construirse el Muelle Sur), esto per se no garantizará el incremento de la productividad y la solución de los problemas. Como en todo debemos analizar las experiencias de otros puertos exitosos a nivel mundial para copiar las mejores prácticas. Es así que mientras no pensemos en el Puerto del Callao como un Cluster, en el cual todos los actores se comprometan hacia el mismo fin, y con una estructura de governance suficientemente sólida, no tendremos un desarrollo competitivo tangible. Puertos como Rotherdam, Hong Kong y sin ir muy lejos, el latinoamericano Veracruz, se han dado cuenta de esto hace muchos años y han convertido a la comunidad portuaria en un eje de desarrollo para su entorno. Para los interesados en el tema, recomiendo busquen la tesis doctoral del investigador holandés Peter De Langen (the performance of seaport clusters) respecto a los factores principales que elevan el desempeño competitivo de un puerto.

VII .- DISCUSION

El ayudar al desarrollo en la Provincia Constitucional del Callao es la gran misión de esta empresa creada por chalacos emprendedores

VISIÓN: La empresa Plaza Hotel Rizzo se proyecta a ser una de las mejores empresas que brinda servicios de hospedaje en la Región Callao y en el Perú. Brindado el mejor servicio de calidad, generando empleo y desarrollo a toda su gente.

Visión a corto plazo

Rizzo Plaza Hotel desea por lo pronto seguir brindando el mejor servicio de hospedaje en el Callao y sobre todo prestar una buena atención a sus clientes, que son el motor para que este prestigioso hotel subsista.

Visión a largo palazo

Plaza Rizzo Hotel tiene como visión en el largo plazo crear nuevas sucursales en la provincia de Zarumilla-Bendito donde hospedaremos a turistas provenientes del vecino país de Ecuador y diferentes nacionalidades.

OBJETIVOS

- Ser uno de los mejores posicionados en el mercado hotelero del departamento.
- Brindar un servicio completo al huésped y en especial al turista en cuanto al contacto con otros operadores turísticos que nos asegure u servicio de calidad.
- Acondicionar, una vez terminada la terraza para construir en ella una **piscina**.
- Adquirir y poner en funcionamiento un ascensor.

VALORES

- Tolerancia
- Respeto

- Puntualidad
- Honestidad

DIAGNÓSTICO

EXTERNO

Económico:

- Subida de precios.
- Cambios en directrices económicas.
- Reducción del presupuesto nacional.

Tecnológico:

- Eliminación de barreras de comunicación e información.
- Conlleva a que el hotel este en constante actualización de los cambios tecnológicos para así poder satisfacer las necesidades de los clientes.

Cultural:

- La población conserva una serie de tradiciones y costumbres, las cuales generan visitas de turistas.
- La idiosincrasia es acogedora atrayendo a los visitantes.

Social:

- Altos niveles de delincuencia.
- Robos y asaltos.

Preferencias De Los Consumidores:

- Comodidad de los servicios.



- Tranquilidad y seguridad.
- Precios cómodos.

La Competencia Actual Y Potencial:

- Gran número de competidores con servicios más sofisticados y de mayor costo.
- Competidores de igual costo pero con servicios deficientes.
- Competidores a menor costo pero con servicios deficientes.

INTERNO

Clientes:

- Clientes de diversa condición social en su mayoría del interior del país y algunas veces del extranjero el cual acondicionamos habitaciones especiales para ellos.

Proveedores:

- Buena comunicación con nuestros proveedores.
- Alto grado de fidelidad y confianza.

Recurso Humano:

- Personal eficiente, responsable y amable.
- Alta preparación de nuestro personal debido a las capacitaciones ofrecidas.
- Contamos con personal comprometido con la cultura y los valores del Hotel.

POLÍTICAS

Políticas generales:



- Todos los huéspedes deben ser correctamente registrados en el área de recepción al momento que ingresan al establecimiento.
- El derecho de habitación termina a las 12:00 Am, en caso contrario se hará acreedor a un nuevo día.
- Los objetos olvidados por los huéspedes se conservan en recepción hasta el tercer mes hasta su reclamo, caso contrario el cuartelero que lo encontró puede quedarse con el objeto olvidado por el huésped.
- Si el cliente desea prolongar su estadía en el establecimiento debe comunicar con anticipación.
- Si el huésped tiene algún objeto de valor (joyas, dinero, computadoras personales, boletos, etc.); deberá comunicar al área de recepción.

Políticas de métodos de pago:

- Los huéspedes deben cancelar el servicio de hospedaje al inicio de su estadía.
- Los huéspedes que vienen o se registran al nombre de su empresa se les concede un descuento y se les factura a su respectiva empresa.

Políticas de personales:

- La contratación de personal se hace mediante una estricta evaluación.
- Se monitorea constantemente el desempeño del personal.

El horario de trabajo de los trabajadores es el siguiente:

- Recepcionista de 8 am a 1 pm y de 3 pm a 6 pm (8 horas de trabajo)
- Recepcionista nocturno de 7 pm a 8 am. (13 horas de trabajo)



- Cocineras (sin especificar)
- Botones y personal de limpieza de 8 am a 12 pm y de 2pm a 7pm (9 horas de trabajo)
- Contador de 4 pm a 7 pm (3 horas de trabajo).

Políticas de privacidad:

- El hotel Plaza Rizzo se adhiere a los más altos estándares de prácticas éticas en todas las operaciones y se dedica a proteger la privacidad de todos nuestros clientes protegiendo así su información: nombre dirección, correo electrónico y otra información personal que se pueda proveer en las secciones de reservaciones. Así también como las personas que se registran en el hotel y que solicitan dicha política.

Funciones del Hotel Plaza Rizzo

- ***A. Servicios – Operatividad***
- **Gerencia:** Ricardo Flores Dioses.
- **Administrador:** Ricardo Flores Infante

Funciones:

- Representar legalmente el hotel.
- Controlar el movimiento de efectivo.
- Orientar y motivar al personal para la realización efectiva de sus labores.
- Realizar el abastecimiento del hotel.
- Realizar evaluaciones periódicas acerca del cumplimiento de los colaboradores.
- Crear y mantener buenas relaciones con los clientes y proveedores para mantener el buen funcionamiento del hotel.

Contabilidad: Arturo Chile Izquierdo (fuera de la empresa)

Funciones:

- Registrar contablemente las operaciones económicas - financieras del hotel en cumplimiento a las disposiciones legales.
- Mantener actualizada la información contable.
- Mantener actualizado el registro integrado de los bienes durables del hotel.
- Efectuar los análisis necesarios sobre los estados financieros.
- Aplicar conforme a su naturaleza jurídica, características operativas y requerimientos de información, la metodología contable y la periodicidad, estructura y características de los estados contables financieros a producir por la empresa, de acuerdo a las normas de contabilidad.
- Custodiar los Registros y Libros Contables.
- Brindar información competente para una adecuada toma de decisiones por parte del Propietario.
- Realizar los cálculos para dar cumplimiento a las obligaciones tributarias.

Supervisora: Milagros Morales.

Funciones:

- Controlar que los trabajadores cumplan normalmente sus labores.
- Que se le brinde el servicio adecuado a los clientes por parte de los trabajadores.

Recepcionista: Roberto Salinas Castillo.

Funciones:

- Recibir a los huéspedes.



- Brindar información al huésped sobre los precios, servicios y políticas establecidas en el hotel.
- Cobrar y entregar documentos de cancelación por servicio de hospedaje y de algunos productos que se ofrezcan.
- Entregar las llaves y coordinar con el personal de botones para trasladar al huésped a la habitación.
- Realizar y brindar información permanente al gerente y a las áreas que las soliciten.
- Coordinar con los demás departamentos en caso que existan actividades programadas y no programadas.
- Hacer el registro de entrada del huésped.
- Llevar el control de entrada y salida de huéspedes.
- Vender y asignar las habitaciones.
- Comunicar al huésped el término del día hotelero para que pueda desocupar con anticipación la habitación.

Todos los objetos encontrados por los empleados y que pertenezcan a clientes, son enviados a la recepción. Esta a su vez registrará el objeto en la libreta de "objetos olvidados", anotando los siguientes datos: Objeto olvidado encontrado, fecha, lugar donde se encontró y el empleado que lo encontró.

Cuarteleros:

- **Ronald Palas Yacila**
- **Victor Balladares Córdova**
- **Luis Mogollón Herrera**

- **Pool Herrera**

Funciones:

Los cuartereros, son los trabajadores que realizan labores de Botones, es decir, son los que guían y llevan el equipaje de los huéspedes a sus respectivas habitaciones encargándose de dejarlos instalados.

Personal de limpieza: son los empleados encargados de mantener limpias el hotel y sus respectivas habitaciones para mayor comodidad de los huéspedes.

Funciones en:

Habitaciones:

- Contar con los implementos necesarios tales como: Escoba, detergente, cubetas, trapos de limpieza, recogedor, desinfectante, etc.
- Dejar la puerta abierta mientras se desarrolla la limpieza.
- Abrir las ventanas para que exista ventilación en la habitación.
- Verificar si no existen daños (en caso que existan reportar a su jefe inmediato.)
- Apagar los aparatos eléctricos que estén funcionando (TV, radio, aire acondicionado, etc.)
- Usar trapo húmedo para limpiar madera o triplay.
- Limpiar marcos de las ventanas con trapo húmedo
- Limpiar lámparas y teléfonos.
- Limpiar polvo del exterior de la puerta.

Camas:

- Cambiar las sábanas y fundas de las almohadas diariamente (se deben sacudir ya que puede haber algo olvidado.)
- Los blancos sucios se colocan fuera de la habitación.

- Arreglar correctamente la cama del huésped de la manera planeada.

Limpieza del Baño:

- Cambiar las toallas sucias y colocarlas con la ropa sucia de la cama.
- Lavar y secar la cortina de baño.
- Limpiar todos los accesorios del baño.
- Limpiar y desinfectar el inodoro.
- Lavar y secar el piso.
- Verificar si existe agua caliente y fría.

ALIMENTOS Y BEBIDAS:

Cocinera:

Funciones:

- Elaborar el sistema de trabajo de la alimentación y limpieza.
- Cocinar y servir los alimentos demandados por los clientes.
- Establecer junto con el gerente general los precios de cada servicio que se ofrecen en el comedor o restaurante.

La esposa del dueño realiza las compras de los insumos, alimentos y a la vez se encarga de elaborar el listado de menús y platillos a la carta.

Mesera

Funciones:

- Saludar, acompañar y acomodar a los comensales al lugar que indiquen dentro del comedor.
- Mantener limpio y decorado el comedor o restaurante, de acuerdo a las especificaciones del gerente.
- Entregar el listado de alimentos y bebidas que se prepararán en el día.

- Coordinar con el personal de alimentos y bebidas los platos a la carta que se soliciten.
- Entregar los cubiertos, alimentos, bebidas y otros materiales solicitados por los clientes.
- Lavar los platos, cubiertos y demás materiales que se hayan utilizado en las preparaciones.

Lavandería:

Funciones:

- Revisar la ropa antes de empezar a lavar, todo lo encontrado será devuelto a su dueño al momento de retirar su ropa.
- Lavar la ropa del huésped.
- Planchar la ropa del Huésped.
- Envolver y separar la ropa según huésped para pronto retiro.
- Colocar las tarifas del lavado.
- Informar de forma personal a recepción la necesidad de los insumos para el lavado.

Servicios Adicionales Que Ofrecemos:

Rizzo Plaza Hotel ofrece servicios adicionales a sus clientes con precios especiales para ellos exclusivamente diferente a los que se les ofrece al público en general.

Estos servicios son:

- Transporte y Tours por los sitios turísticos de Tumbes.
- Cafetín
- Boutique
- Cerámica



VIII.- REFERENCIALES

2. **BANCO MUNDIAL. 1982.** "Highway Sector Lending". Nota Política Operacional 10.03. Banco Mundial, Washington, D.C.
3. **1988. ROAD DETERIORATION IN DEVELOPING COUNTRIES:** Causes and Remedies. Estudio Político del Banco Mundial. Washington, D.C.: Banco Mundial.
4. **COOK, C., H.L. BEENHAKKER, Y R.E. HARTWIG. 1985.** "Institutional Considerations in Rural Roads Projects". Trabajo Técnico No. 748 del Personal del Banco Mundial. Banco Mundial, Washington, D.C.
5. **PARIZEK, R.R. 1971.** "Impact of Highways on the Hydrogeologic Environment". En Environmental Geomorphology, editado por R. Coates. Binghamton: Universidad Estatal de Nueva York.
6. **PATTERSON, W.D.O. 1987.** Road Deterioration and Maintenance Effects: Models for Planning and Management. Washington, D.C.: Banco Mundial.
7. **WATANATADA, T. Y OTROS. 1987.** Highway Design and Maintenance Standards Model. 2 Volúmenes. Washington, D.C.: Banco Mundial.

MATERIAL CONSULTADO

1. <http://www.gerencie.com/diagnostico-estrategico-organizacional.html>
2. <http://www.gerencie.com/category/economia>
3. <http://www.gerencie.com/category/emprendimiento>
4. <http://www.emprendices.co/que-es-un-diagnostico-empresarial/>
5. http://mercadeoclarauribe.com/index.php?option=com_content&task=view&id=342&Itemid=42
6. www.fundacioncurarte.org

7. <http://www.eleconomista.es/blogs/hablemos-de-empresa/?gclid=CLDkqdXCi7wCFaTm7AodtwoAgg>
8. <http://es.scribd.com/doc/68298661/ejemplo-Diagnostico-empresarial>
9. http://www.bicgalicia.org/index.php?option=com_guia&Itemid=122&lang=es
10. <http://ar.ask.com/web?q=Plan+De+Viabilidad+De+Una+Empresa+en+Crisis&qsrc=6&o=12686&l=sem&qo=relatedSearchNarrow>
11. <http://ar.ask.com/web?q=Plan+De+Viabilidad+De+Una+Empresa+en+Crisis&qsrc=6&o=12686&l=sem&qo=relatedSearchNarrow>
12. <https://ch.tbe.taleo.net/CH04/ats/careers/requisition.jsp?org=CHECKNGO&cws=16&rid=13090&source=Indeed.com>
13. <http://www.computrabajo.com.pe/bt-ofrd-mapfreperu-1801296.htm>
14. <http://www.computrabajo.com.pe/bt-ofrd-5480404-736244.htm>
15. http://www.lidercorp.net/index.php?option=com_content&view=article&id=179&Itemid=167
16. <http://www.ideasparapymes.com/contenidos/diagnostico--clima-laboral-pyme.html>
17. <http://www.udec.cl/exalumnos/node/1550>
18. <http://www.monografias.com/trabajos61/analisis-comparativo-clima-laboral/analisis-comparativo-clima-laboral.shtml>



IX.- APENDICE

APENDICE 1. **Cuestionario**

- Por favor, dedique 10 minutos a completar esta encuesta, la información obtenida servirá para conocer el nivel de satisfacción de los empleados. Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y serán analizadas de forma agregada.

- 1 = No
- 2 = No, pero con algún matiz
- 3 = Sí, no / depende
- 4 = Sí, pero con algún matiz
- 5 = Sí
- N/A = No aplicable

La empresa en general:	1	2	3	4	5	N/A
¿Está usted satisfecho con su trayectoria en la empresa? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Le gusta la empresa? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se siente orgulloso de pertenecer a ella? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se siente integrado en su empresa? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Es usted consciente de lo que aporta a la empresa? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La considera un poco como suya, como algo propio? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fuente: Elaboración Propia



Ergonomía y condiciones ambientales:	1	2	3	4	5	N/A
¿Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿El nivel de ruido es soportable? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Los aseos están limpios? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su ordenador funciona a una velocidad adecuada? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿El lugar en el que se sienta le resulta cómodo? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su pantalla está a la altura adecuada para usted? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fuente: Elaboración Propia

Por favor, dedique 10 minutos a completar esta encuesta, la información obtenida servirá para conocer el nivel de satisfacción de los empleados. Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y serán analizadas de forma agregada.

- 1 = No
- 2 = No, pero con algún matiz
- 3 = Sí, no / depende
- 4 = Sí, pero con algún matiz
- 5 = Sí
- N/A = No aplicable

La empresa en general:	1	2	3	4	5	N/A
¿Está usted satisfecho con su trayectoria en la empresa? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Le gusta la empresa? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se siente orgulloso de pertenecer a ella? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se siente integrado en su empresa? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Es usted consciente de lo que aporta a la empresa? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La considera un poco como suya, como algo propio? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
 Ergonomía y condiciones ambientales:	1	2	3	4	5	N/A
¿Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿El nivel de ruido es soportable? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Los aseos están limpios? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su ordenador funciona a una velocidad adecuada? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿El lugar en el que se sienta le resulta cómodo? - .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su pantalla está a la altura adecuada para	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

usted? -

¿Tiene espacio suficiente en su puesto de

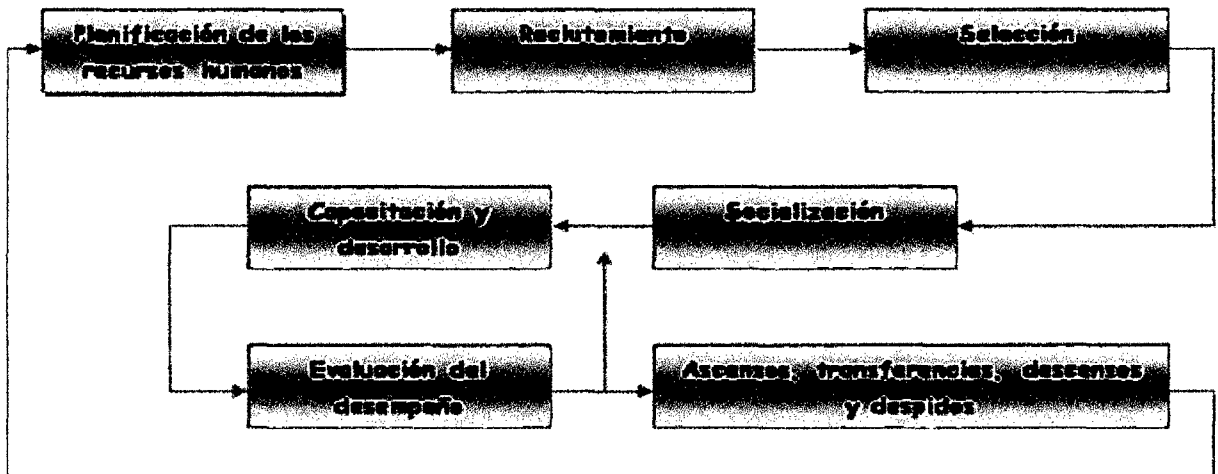
trabajo? -



X.- ANEXOS

ANEXO N° 1

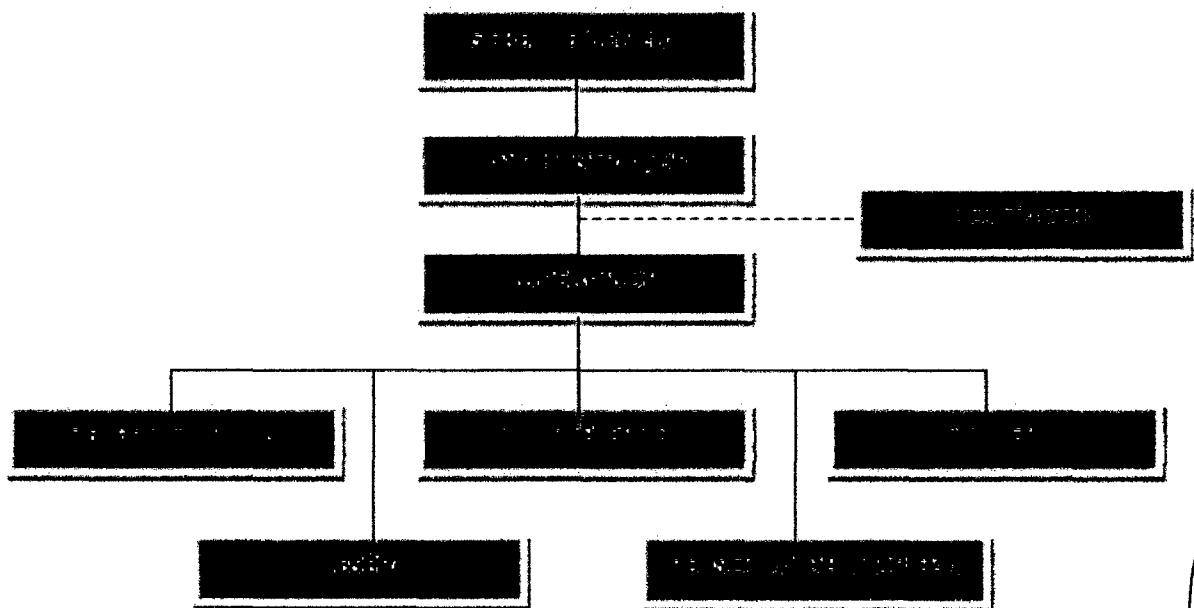
ORGANIGRAMA DE MARKETING



FUENTE: Ministerio de Industria y Comercio

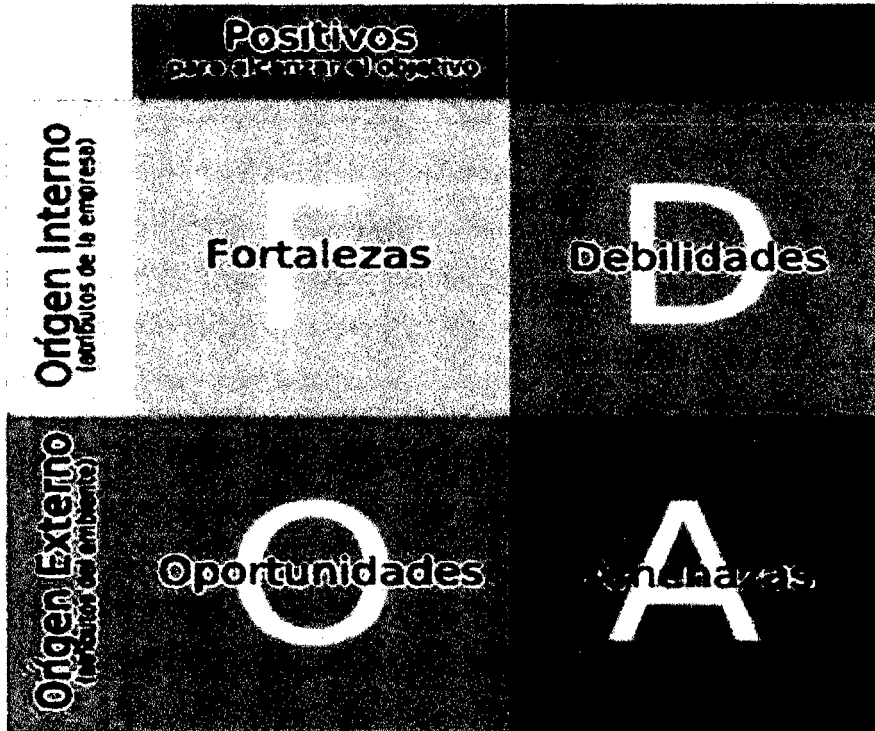
ANEXO N° 2

Organigrama Funcional



FUENTE: Ministerio de Industria y Comercio

ANEXO N° 3



FUENTE: Ministerio de Industria y Comercio

ANEXO N° 4

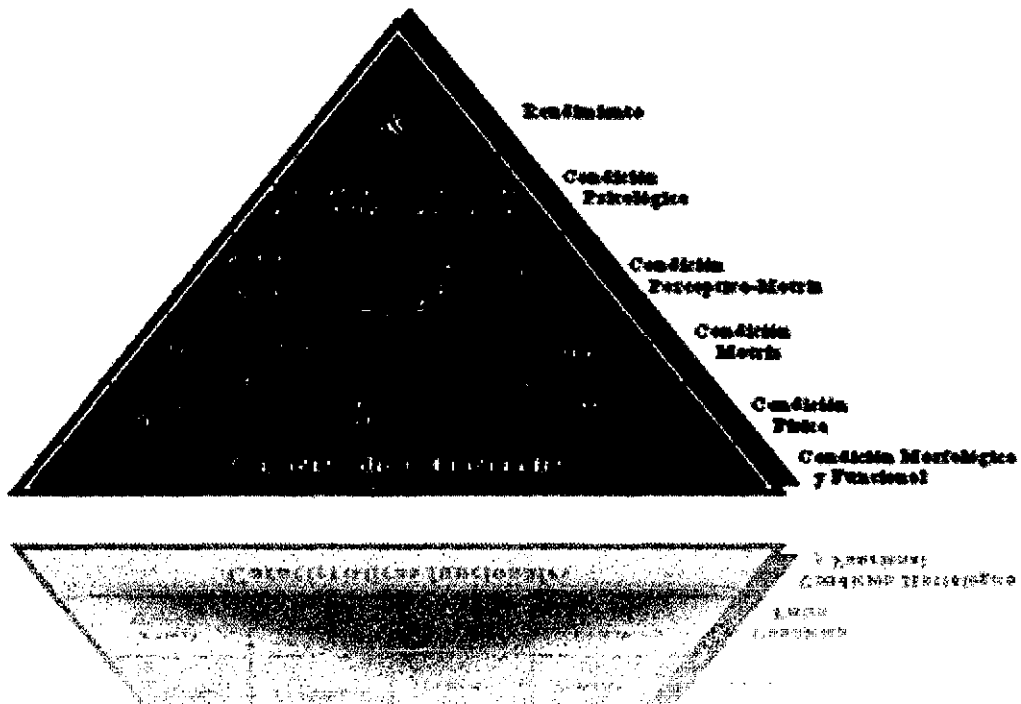
Circulo Empresarial



FUENTE: Ministerio de Industria y Comercio

ANEXO N° 5

Triangulo Empresarial



FUENTE: Ministerio de Industria y Comercio

ANEXO N° 6

PLAN OPERATIVO 2010

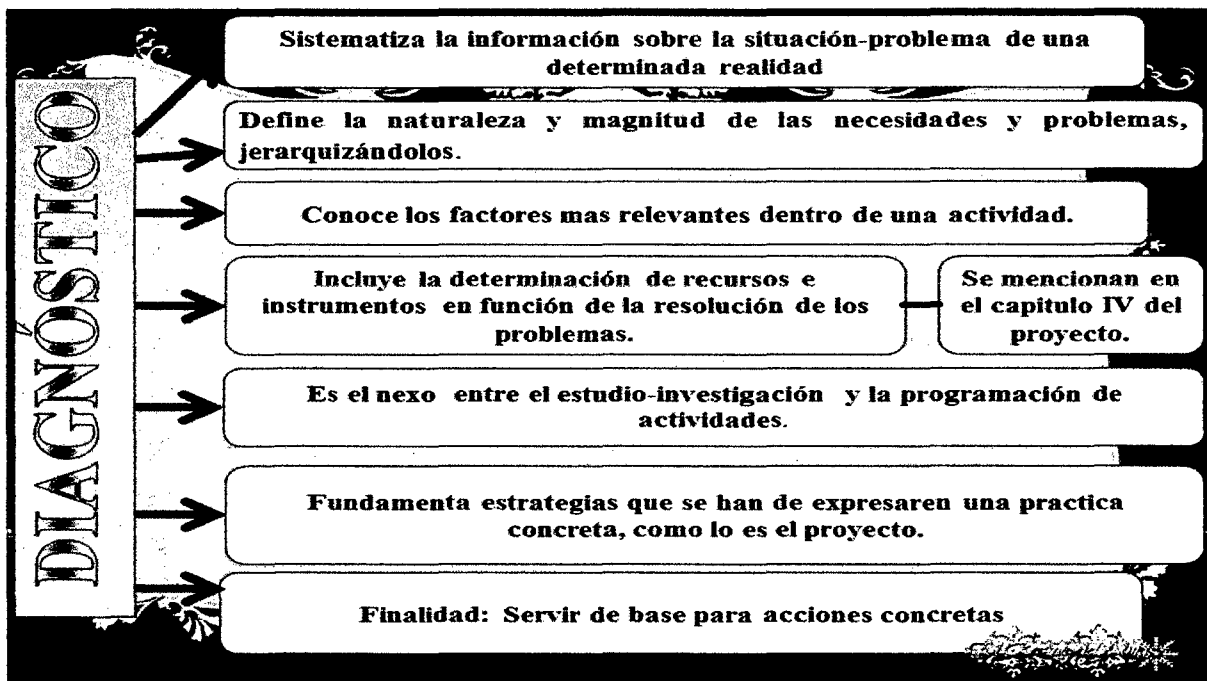
OBJETIVO



FUENTE: Sociedad Nacional de Industrias

ANEXO N° 7

Diagnostico Empresarial



FUENTE: Ministerio de Industria y Comercio

ANEXO N° 8

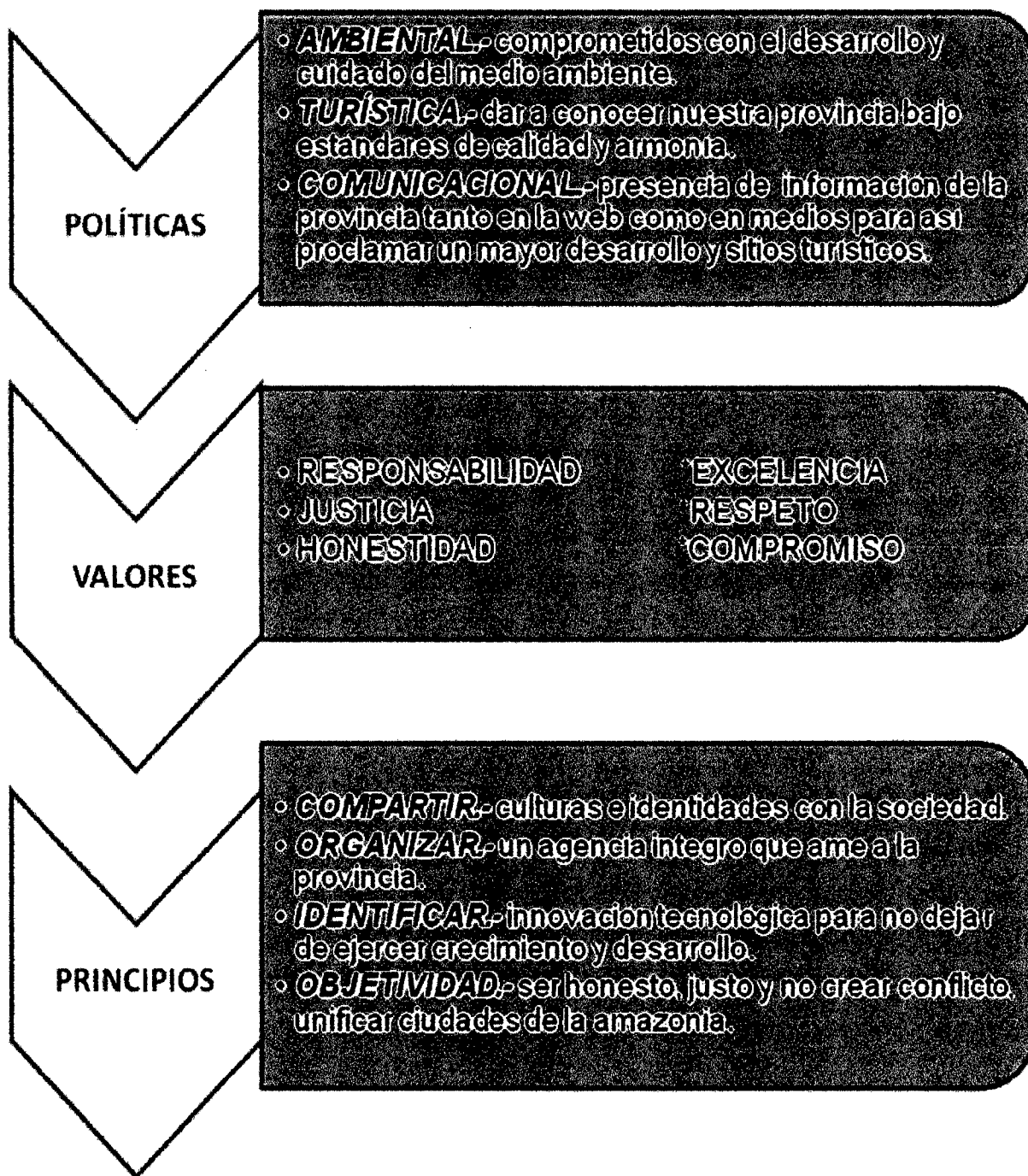
Fases financieras y Economicas



FUENTE: Sociedad Nacional de Industrias

ANEXO N° 9

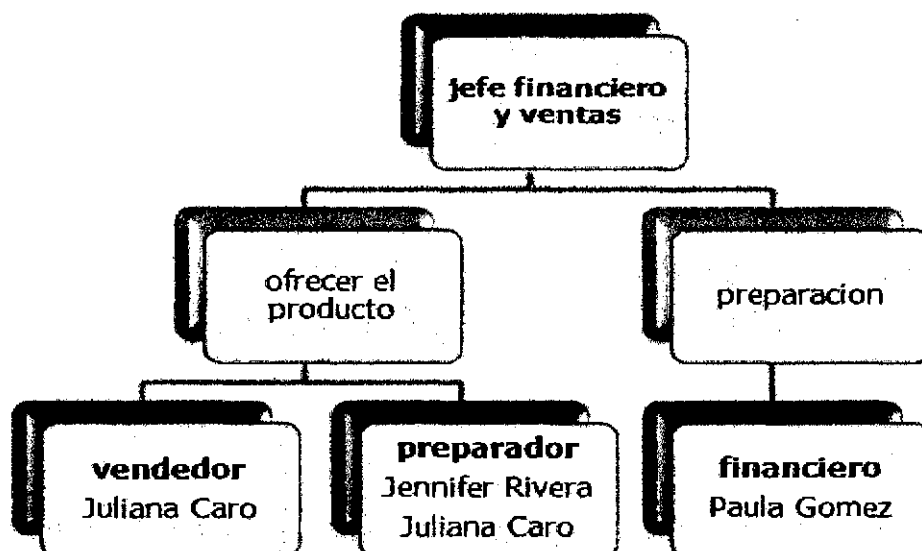
Fases Basicas de Marketing Empresarial



FUENTE:

ANEXO N° 10

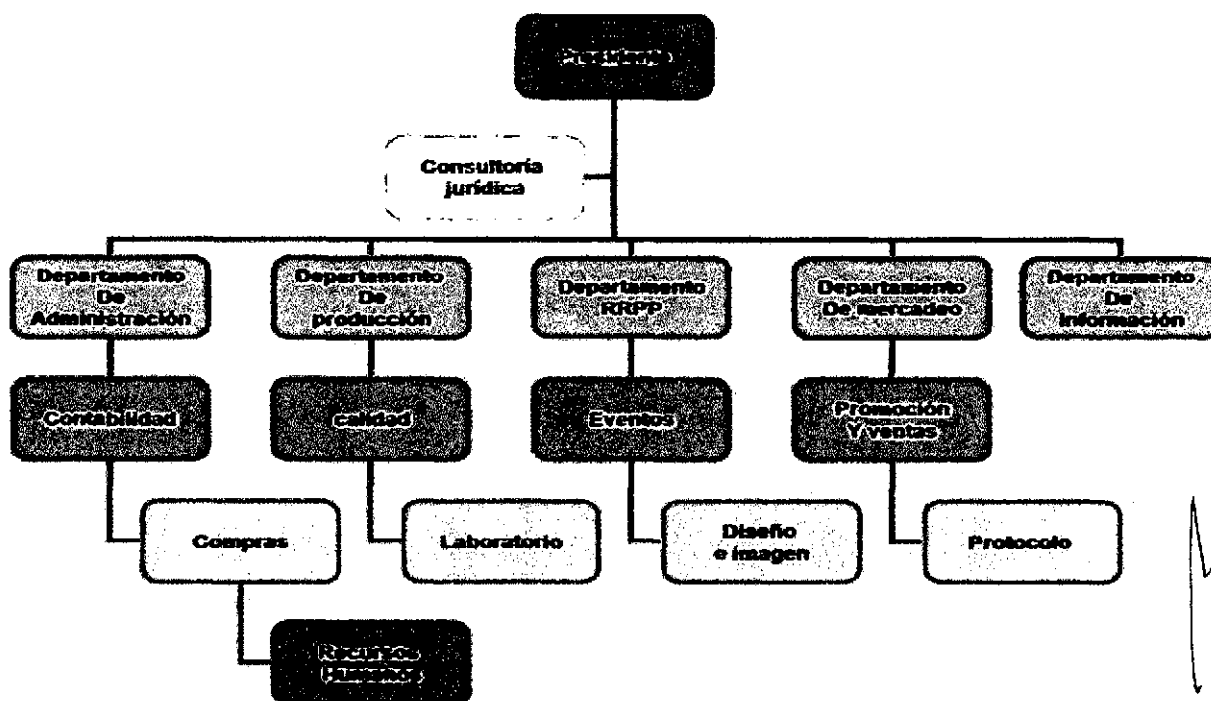
Organigrama Empresarial



FUENTE: Sociedad Nacional de Industrias

Organigrama Empresarial

ANEXO N° 10



FUENTE: Sociedad Nacional de Industrias