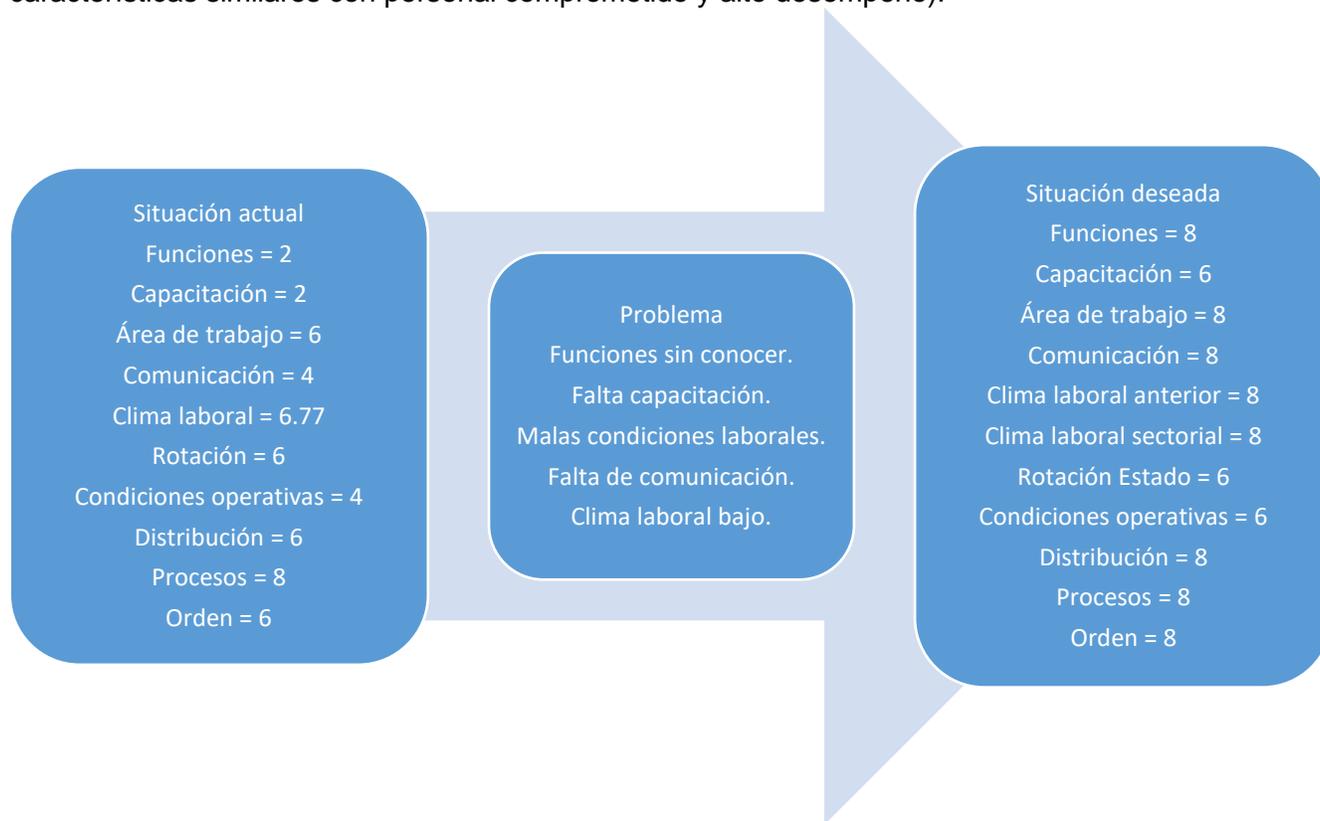


A. Antecedentes y/o diagnóstico

En un inicio el cliente nos plantea como **problema** el clima laboral bajo que tienen en la empresa, lo que está ocasionando descontento y mal desempeño de las personas.

A continuación se presenta la diferencia entre la situación actual (resultado del estudio de diagnóstico) y la situación deseada o ideal (modelo de referencia de una empresa micro industrial con características similares con personal comprometido y alto desempeño).



Problema	Análisis	Afectación
• Funciones sin conocer.	Aunque existen, se tiene ceguera de taller. No se cuida la calidad, existen variaciones.	Estrés, fallas en el trabajo.
• Falta capacitación.	La gente requiere actualización sobre su trabajo. La gente percibe que necesita y considera que no lo están tomando en cuenta.	Fallas en el trabajo, desmotivación.
• Malas condiciones laborales.	Desorden. Es necesario definir áreas y lugares, dedicar tiempo para mejorar. Las personas no están a gusto y se encuentran inseguros.	Estrés, desmotivación, riesgos laborales.
• Falta de comunicación.	La gente percibe que requiere mejores instrucciones y estar informado sobre su trabajo y sus resultados.	Estrés, incertidumbre, malas instrucciones.
• Clima laboral bajo.	La gente no está a gusto. La comunicación, condiciones y capacitación son expresiones resultantes.	Conflictos, desmotivación.



4C Consultoría y Desarrollo, A.C.
 “Soluciones competitivas reales a tu alcance”
 - Consultores, instructores y personal certificados –
Formato para producto 1 E3
PROPUESTA ELABORADA

B. Síntesis descriptiva del proyecto

Entre las principales afectaciones encontradas podemos concentrar las que mayor se repiten y tienen alto impacto, bajo costo y corto plazo al resolverlo.

1. Fallas en el trabajo
2. Malas instrucciones
3. Desmotivación

Situación a resolver - DESMOTIVACIÓN DEL PERSONAL

- Capacitación a supervisor
- Estilo de liderazgo
- Reconocimiento de personal
- Reuniones
- Tablero
- Orden en el área.
- Zonificación

C. Alcance

El estudio se centra en el personal del área de producción, de la empresa XX, sobre el tema de clima laboral bajo como problema central expresado por el consultante.

D. Solución propuesta en detalle (producto 2 E3)

Etapas de la instalación	Resultado esperado de cada etapa	Indicadores de avance por etapa	Mecanismos de control	Recursos del consultor	Recursos del consultante
Desarrollo líder	Supervisor líder que motiva al logro.	Supervisor capacitado Supervisor evaluado en liderazgo	Semáforo de avance	Equipo de capacitación Instrumento de evaluación	Tiempo asignado Monto del curso
Reconocimiento	Personal motivado por conocer su desempeño.	Reconocimientos entregados Reuniones realizadas con retroalimentación Tablero de comunicación actualizado	Semáforo de avance	Tiempo de consultoría.	Reconocimientos Tempo para reuniones Tablero
5 S	Personal motivado con un ambiente agradable y seguro.	Nivel de implementación de 5 S sobre programa	Semáforo de avance	Tiempo de consultoría.	Tiempo para orden Presupuesto para equipo y zonificación



4C Consultoría y Desarrollo, A.C.
"Soluciones competitivas reales a tu alcance"
- Consultores, instructores y personal certificados –
Formato para producto 1 E3
PROPUESTA ELABORADA

E. Plan de trabajo (producto 3 E3)

- a. Resultados esperados de la solución a instalar
- b. Actividades a desarrollar (**producto 4 E3**)
 - i. Calendarización de actividades
 - ii. Responsable de la actividad
 - iii. Indicadores de avance
 - iv. Mecanismo de control
 - v. Mecanismo de seguimiento
- c. Recursos a utilizar

Estos puntos se presentan en la gráfica de GANTT con cada uno de los incisos.

F. Entregables por parte del consultor

- Lista de asistencia y evaluación de capacitación.
- Minutas de reuniones de retroalimentación.
- Reporte de programa de 5 S.

G. Riesgos

- Supervisor sin respuesta positiva.
- Espacio insuficiente en el área.
- Falta de tiempo para atender las actividades.

H. Responsabilidades del consultor

- Capacitar al supervisor.
- Realizar reunión de consultoría cada semana para medir los resultados, evaluar avances, retroalimentar al equipo implantador.

I. Responsabilidades del consultante

- Difundir el plan de trabajo en todo el personal.
- Ejecución de las actividades del plan de trabajo por parte del equipo implantador.
- Medir los indicadores cada semana.

J. Costo estimado

- La intervención tiene un monto de \$12,000.00 + IVA por dos meses de consultoría en el plan de trabajo.
- El costo del personal interno asignado se estima en \$2,000.00 mensual.
- Presupuesto para el plan de trabajo: \$15,000.00

Firma del consultor



4C CONSULTORIA PLAN DE TRABAJO

a. Resultados esperados de la solución

Supervisor líder que motiva al logro.
Personal motivado por conocer su desempeño.
Personal motivado con un ambiente agradable y seguro.

Fecha de elaboración: 25/03/2020

iv. Mecanismo de control

i. Calendarización de actividades. iv. Mecanismo de control y v. seguimiento

b. Actividades a desarrollar	iii. Indicador de avance	Peligro	Prom.	Meta	Real	c. Recursos a utilizar	ii. Responsable de la actividad	MAYO				%	JUNIO				%	
								1	2	3	4	Avan.	1	2	3	4	Avan.	
Desarrollo líder																		Plan.
																		Real
Capacitación a supervisor	Supervisor capacitado	90	95	100		Equipo de capacitación Monto del curso	Consultor											Plan.
																		Real
Medición de estilo de liderazgo con mejoras	Supervisor evaluado en liderazgo	90	95	100		Instrumento de evaluación	Consultor											Plan.
																		Real
Reconocimiento																		Plan.
																		Real
Reconocimiento de personal	Reconocimientos entregados	3	4	4		Reconocimientos	Consultante											Plan.
																		Real
Reuniones de retroalimentación	Reuniones realizadas con retroalimentación	3	4	4		Tempo para reuniones. Minutas	Supervisor											Plan.
																		Real
Tablero de comunicación	Tablero de comunicación actualizado	2	3	3		Tablero	Supervisor											Plan.
																		Real
5 S																		Plan.
																		Real
Orden en el área	Nivel de implementación de 5 S sobre programa	90	95	100		Tiempo para orden.	Supervisor											Plan.
																		Real
Zonificación	Nivel de implementación de 5 S sobre programa	90	95	100		Presupuesto para equipo y zonificación	Consultante											Plan.
																		Real
								0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
								0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*El % de avance, semaforo y el cumplimiento de fechas contra el real son el mecanismo de iv. control y v. seguimiento