



AUMENTAMOS TUS VENTAS EN 100 *días*

POTENCIAMOS TÚ NEGOCIO

BUENOS AIRES

EDUARDO
Fontana
CONSULTORÍA EN MARKETING OMNISCANAL

SANTA FE

Melina
LO VUOLO

RECONQUISTA



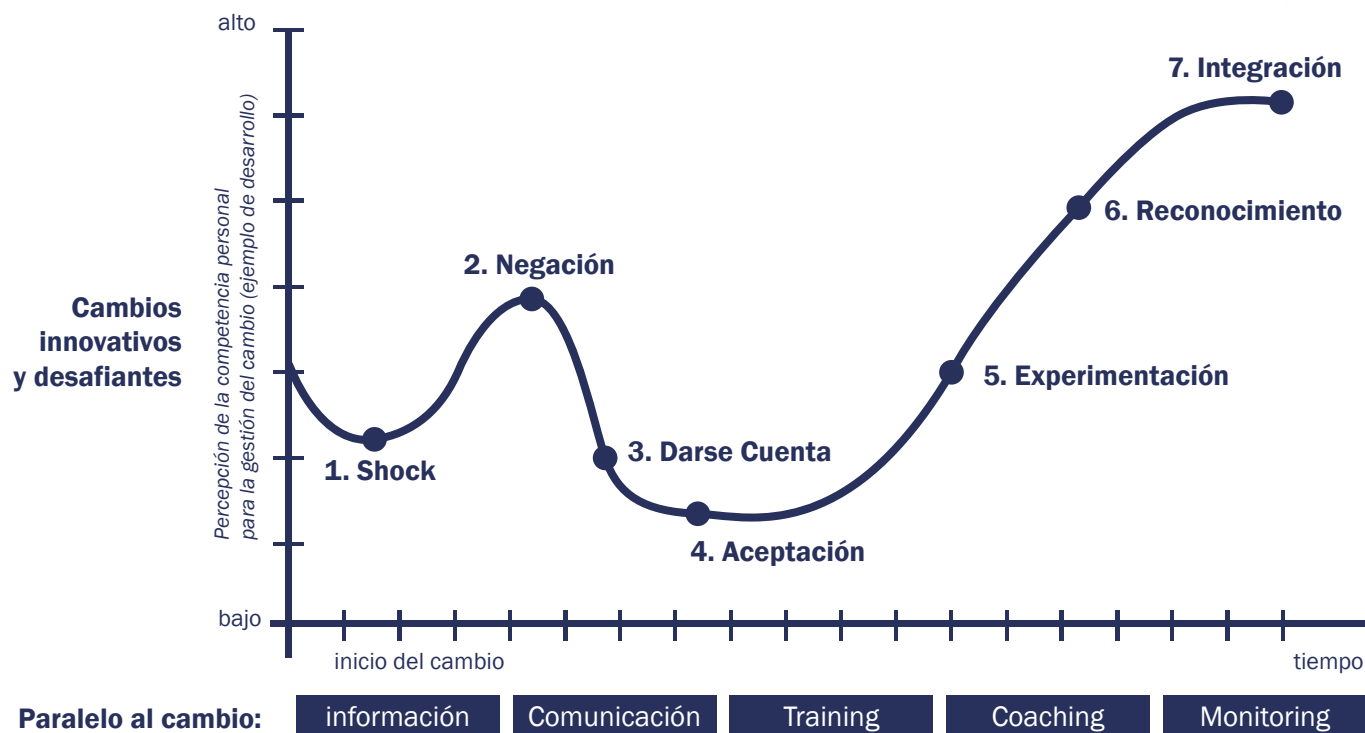
**EN CAPITAL
HUMANO**

Diseñamos para cada caso procesos de aprendizaje y transformación desde una metodología práctica que tiene *como objetivo desarrollar habilidades para que mejoren en forma individual y colectiva la gestión cotidiana*. Gestión basada en la confianza, el respeto, la sinergia y la integridad ya que quienes definen hoy día, en gran medida, los resultados en las organizaciones son los «Humanos con Recursos», por esto necesitamos contar con el personal adecuado para cada función, optimizando así los procesos.

Es un plan estratégico, táctico, operativo, *en donde encontramos las olas del aprender, gestionar o transformar una organización, es vital tener el conocimiento en qué momentos nos encontramos, para saber cómo encauzar*. Es decir porque me duela la cabeza no significa que tenga migraña, hay miles de factores que pueden llevar a ese dolor de cabeza. Analizando el dolor, llegamos a la causa, abordando la causa, gestionamos el problema.

En los momentos de incertidumbre que estamos insertos, es cada vez mas conveniente empezar a pensar desde una mirada estratégica. Cuando nos profesionalizamos, los centros académicos nutren nuestro ser operativo o táctico. Dando a la estrategia un curso de acción o un plan a seguir. En realidad la estrategia es parte del pensar, de investigar, de explorar, es la posición que tomamos frente al ambiente. Cuando vamos al médico, operativamente pregunta que nos pasa, tácticamente nos pide análisis, evaluando los informes puede diagnosticar y genera un plan de acción, el cual hay que monitorear, seguir, construir feedback.

Comprender el momento en que nos encontramos como empresa nos permite generar un plan acorde a la empresa.



Es por eso que desde la *consultoría, capacitación, mentoring y coaching* proponemos el abordaje de la problemática teniendo como objetivo encauzar el trabajo desde lo cuantitativo y cualitativo. Comprender las causas que originan el problema que obstaculizan el fluir de la organización.

Los beneficios de abordar las 4 fuerzas son:

- *Proporcionar información objetiva.*
- *Resolver el problemas asertivamente.*
- *Hacer un diagnóstico, lo que puede requerir la redefinición del problema.*
- *Hacer recomendaciones basadas en el diagnóstico.*
- *Ayudar con la implementación de soluciones recomendadas.*
- *Construir un consenso y compromiso en torno a la acción correctiva.*
- *Facilitar el aprendizaje organizacional, es decir enseñar a los colaboradores cómo resolver problemas similares en el futuro.*
- *Mejoramiento permanente de la efectividad organizacional.*

Es decir ingresar en un círculo virtuoso.

En nuestra investigación y desarrollo de consultoría nos apoyamos en la mirada Harvard Business School, en ese enfatizar la importancia de mirar el mundo a través de la lente de la teoría, es decir, de comprender las fuerzas que provocan el cambio y las circunstancias en las que esas fuerzas están operativas: qué causa, qué sucede, cuándo y por qué. Mirar el mundo desde los lentes de la teoría, nos permite generar razonamientos objetivos y metodológicos. Esta metodología puesta al servicio de la empresa es lo que permite que sus ventas crezcan, su productividad aumente y los ruidos en la comunicación disminuyan.

CONSULTORÍA:

Es la fase del comprarlo hecho a medida. Elaboramos un plan, y lo implementamos en la empresa, luego el empresario o el área disfruta de los resultados.

Es importante tener en cuenta los pasos que se viven, antes, durante y luego de incluir en la organización un equipo de profesionales (brevemente se explica en el siguiente cuadro)

CONSULTORÍA

- Diagnóstico de comunicación/cultura.
- Mapeo de públicos.
- Mapeo de canales.
- Determinación de nudos críticos para la acción.
- Reconocimiento de líneas estratégicas de acción.
- Definición de mensajes clave.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

- Desarrollo de objetivos estratégicos y tácticos.
- Planificación de acciones, vehículos y canales.
- Definición del tono de comunicación.
- Diseño de puntos de control estratégicos.

GESTIÓN

- Desarrollo creativo y conceptual de acciones.
- Identificación de oportunidades comunicacionales.
- Desarrollo de canales de comunicación.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

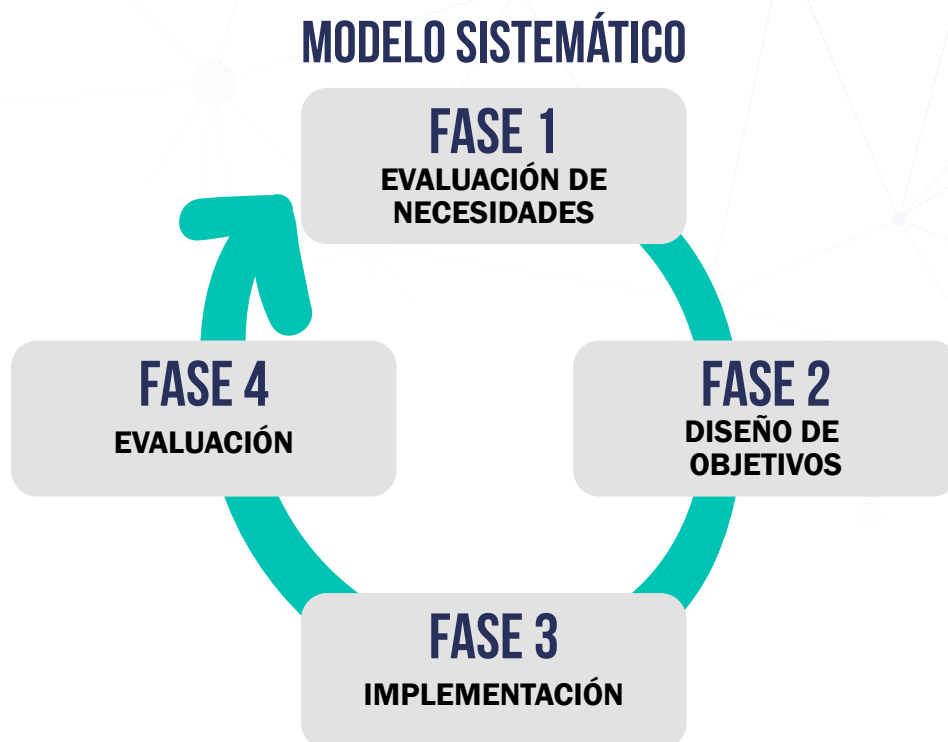
- Medición de impacto de acciones.
- Identificación de oportunidades de mejora.
- Diseño de matriz start-stop-more-less.

CAPACITACIÓN:

El eje central de este punto es que al realizarlo incompany se aborda la causa ¿Por qué no estamos vendiendo más?. Como manifestamos anteriormente abordar la causa es gestionar el problema. Encauzar nos habilita a la gestión por resultados.

La capacitación es una inversión a futuro, para que tenga un impacto máximo a nivel grupal e individual es necesario realizar Fases o pasos.

Se divide en 4 parte fundamentales.



Evaluación de las necesidades:

Análisis organizacional:

Observación del medio ambiente , estrategias, recursos, para definir las áreas en las cuales la Capacitación se debe enfatizar.

Análisis de las operaciones:

Proceso para determinar el contenido del programa , se estudia las tareas, funciones del puesto.
Descripción y especificación del puesto,
Identifican las actividades para implementar.

Se investiga sobre el público interno:

Descubrir las motivaciones de los empleados además de los datos demográficos. Entender el ciclo de vida del empleado desde el primer contacto hasta la desvinculación. En un diagnóstico se apunta a conocer el círculo estratégico de la empresa.

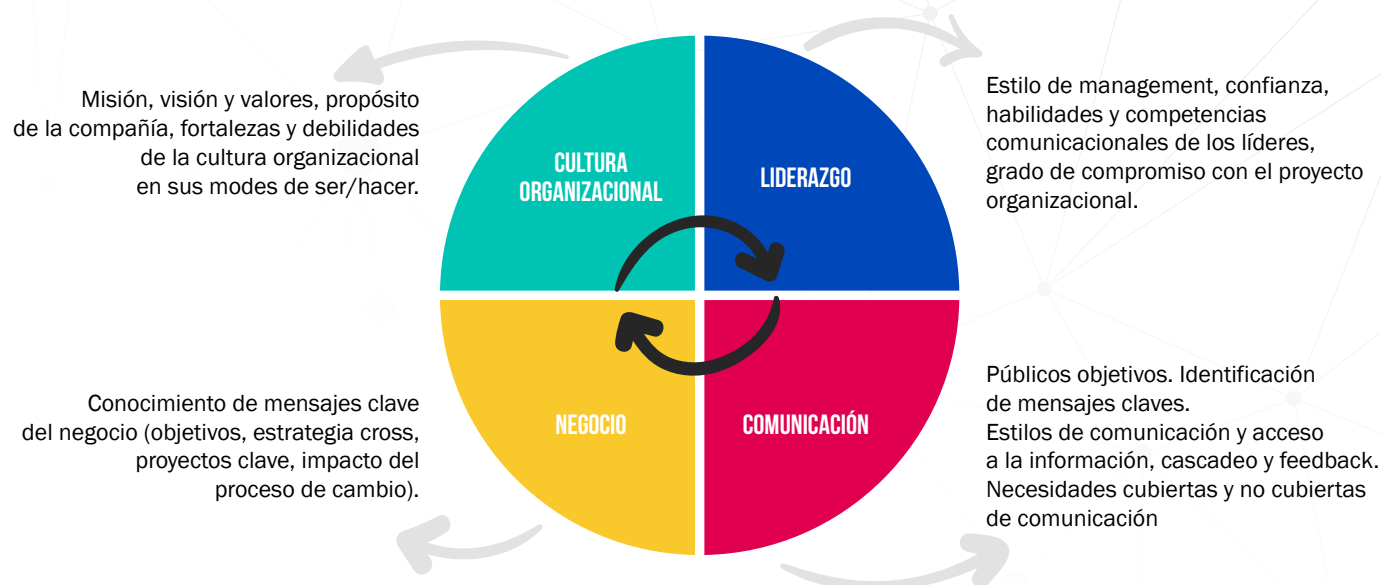
Diseño de los objetivos:

Destinatarios:

Objetivo, lo que se quiere lograr, conducta que se desea alcanzar y en qué tiempo. Elaboración y ejecución del programa de capacitación.

Ejecución:

Una vez abordado el punto anterior se definen los objetivos. Es importante definir objetivos claros y bien delimitados. Garantizando un 50% del éxito.



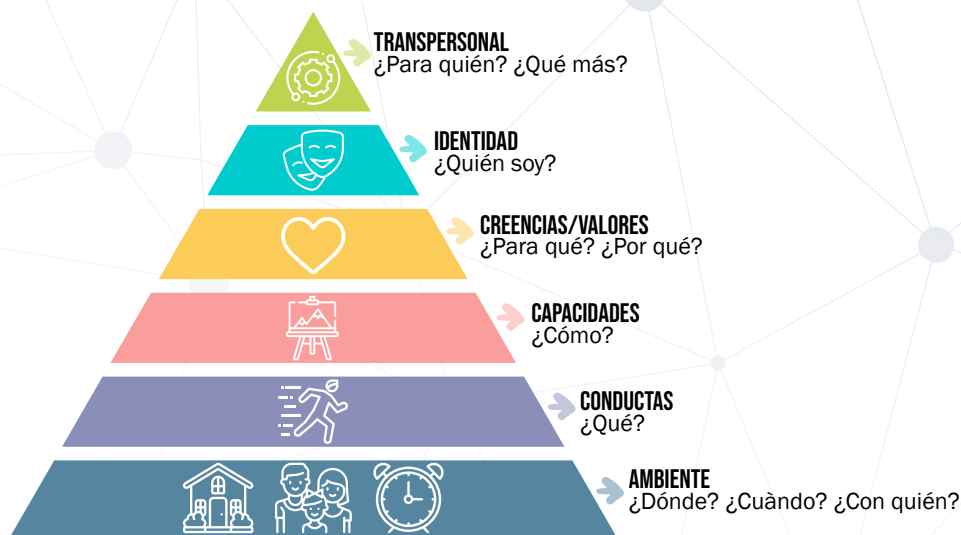
Evaluación y seguimientos

Este punto es vital para la construcción del aprendizaje dentro de la organización.

MENTORING:

Esta etapa es vital cuando se quiere potenciar al individuo de forma personalizada. El mentoring surge con la necesidad de revisar los procesos que se ejecutan y generar entre la experiencia de mentor y el mentorado una forma potenciada del hacer. El objetivo principal es el potenciar. Al estar centrada en el hacer, nutre en especial medida; motivar, colaborar en el desarrollo del individuo como profesional de la venta, impactando gratamente en la persona. Cuando uno impacta en la persona, el proceso de cambio es inminente. Un mentor construye, mediante:

Diagnóstico, es decir se observa la brecha entre las competencias del hoy con las que se necesita para el futuro de la organización. En este punto se evalúa cuál es el GAP, la brecha, así luego realiza una planificación específica para la persona y desde ella.



Gestación, elaboración y ejecución del plan de acción individual. Este es un punto muy importante, se desarrollan las competencias profesionales desde los recursos de la persona.

Los resultados son medibles en cada mentoring, ya que se genera un blend entre la teoría, la práctica y la observación.

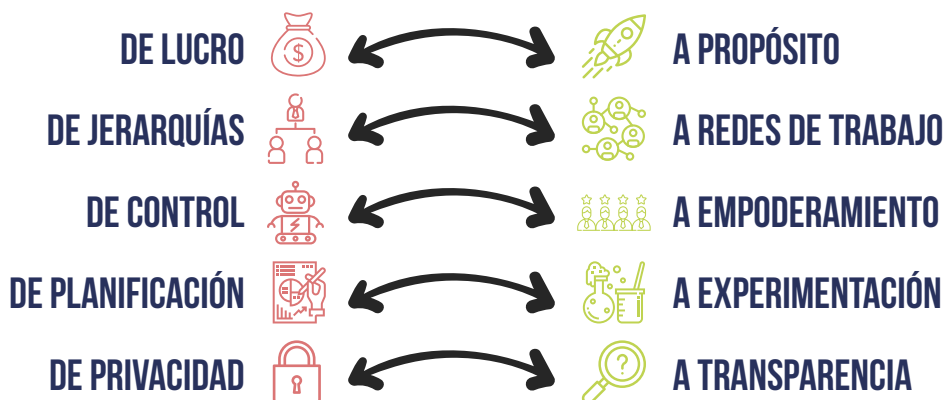
El mentor **no** es un acompañante terapéutico, **es un** entrenador personalizado que está en cada momento para motivar, enseñar.

Siendo siempre el mentorado quien logre los resultados propuesto en cada mentoreo.

El Mentor asiste en la inmediatez de los problemas, en las urgencias tanto empresariales como familiares, relacionales y personales, su preocupación es la de ver más allá en la vida real de su cliente y su entorno. Lo que busca un Mentor es acompañar a su cliente en la prevención de problemas futuros mientras ordena lo más posible las situaciones complicadas actuales.

Comprender dónde estamos parados como organización, permite gestionar el problema abordando la causa. Habilitando la gestión del resultado. Eso sí, es importante que el contexto empresarial, la mentalidad de los consumidores se encuentran con otros requerimientos. ¿Está a la altura de ellos?

CAMBIO DE MINDSET PARA LA TRANSFORMACIÓN



COACHING:

Disciplina que se orienta a la obtención de resultados extraordinarios tanto en los individuos como en organizaciones.

Para ello, es necesaria la intervención de un Coach que entrena a las personas para que logren los resultados que esperan.

En este proceso, el Coach te acompaña y asiste en tus avances, basado en el fenómeno del compromiso y la transformación del Ser.

Servir al desarrollo de los seres humanos en su liderazgo, en la coordinación del compromiso con otros para el logro de meta integrales, que van más allá de los objetivos personales y el bien-estar general.

”

Los auténticos líderes no se distinguen por su talento innato o su dominio técnico, sino por su capacidad de inspirar en otros energía, pasión y entusiasmo. Y estos sentimientos se extienden rápidamente en los equipos de trabajo estimulando a los demás.