

JMM OUTSOURCING PTY.



Nuestro Objetivo es:

1. Nuestros Clientes tenga un crecimiento rentable en su **productividad** (complacer a la oferta y demanda) y **rentabilidad** (Buena Gestión de Administración de Empresa con fin de buena utilidad).
2. Hacer optimización de los **recursos** (*tiempo, material, dinero, espacio y energía*), buscando el **ahorro** de sus costos y gastos como la solución pronta a los resultados.
3. Generar proyectos de procesos en los cuales se maximicen los estándares de productividad y se preserve la integridad de las personas quienes los operan.
4. La capacidad de procurar la mantención y optimización de los procesos que utilicen tecnologías de automatización.
5. Utilizar criterios de programación para crear y optimizar los procesos automatizarlos dependiendo de la necesidad.

JMM OUTSOURCING

e-mail: jmmoutsourcingpty@gmail.com

whatsapp: 507-64952181

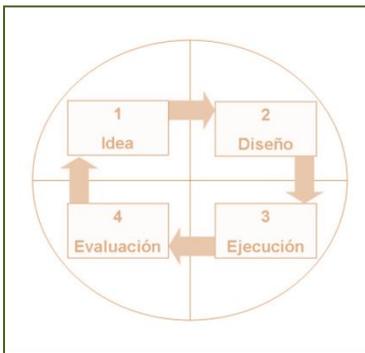
¿Cómo se hace?

Esto se llevará a cabo, por medio: **del estudio, investigación, desarrollo y descubrimiento** del Proceso en una organización, herramientas de Control de Calidad en la Gestión Administrativa y Mejora Continua en las 3 áreas importantes o de mayor interés (**Proceso, Personal y Producto**).

Dentro de Nuestros Productos tenemos: **Software** (soluciones virtuales) de la última generación (alianzas con empresas especialistas en software de administración) y **Maquinaria** (Automatización/ Integración y Control). Las variables a medir para controlar pueden ser físicas o químicas.

Área de Proyectos

*Etapas del Proyecto: **Diagnóstico o Idea** (establecer necesidad u oportunidad), **Diseño, Ejecución y Evaluación**.



Nos ajustamos al tipo de servicio de nuestros Cliente y beneficios e intereses:

1. **Manufactureros (automatización, safety, Control de Calidad y procesos industriales).**
2. **Cadena de Suministro (LOGÍSTICOS) Importación y Exportación:**
 - **Ventaja competitiva de posicionamiento (PANAMÁ)**
 - **Centros de Almacenaje en Atlántico y Pacífico a nuestro favor.**
 - **Sistema de transporte a total disposición.**
 - **Red de Navieras con muchas opciones para los diferentes Clientes.**
 - **Representación Nacional, de nuestros Clientes Internacionales.**
3. **Informáticos (Área de Servicios y Administración)**
4. **Compra y Ventas (servicios y productos) en el área Agroindustrial.**
5. **Liderazgo/Capacitación según necesidad de Nuestros Clientes.**
6. **Proyectos Alimenticios dirigidos a la población de región específica.**

Documentación de Proyectos:

1 importancia - Registro de trazabilidad de todo lo ejecutado a través el tiempo.

2 informe técnico del proyecto.

2.1 Plan estructurado del proyecto. ([Marco Lógico](#))

JMM OUTSOURCING

e-mail: jmmoutsourcingpty@gmail.com

whatsapp: 507-64952181

- 2.2 Plan de control de personal.
- 2.3 Otros planes.
- 2.4 Manejo de recursos.

3 Informe administrativo.

- 3.1 Plan organizacional del proyecto.
- 3.2 Plan de gastos / plazos.
- 3.3 Plan de actividades del personal.
- 3.4 Plan de gestión de riesgos.
- 3.5 Otros planes.

4 Manuales de un proyecto.

- 4.1 Manual técnico.
- 4.2 Manual de usuario.
- 4.3 Manual administrativo.

**Normalmente nuestros servicios son Subcontratados o Outsourcing, con empresas regidas o reguladas por las normas ISO. **

Capacitación del Personal, cuando la necesidades del Cliente lo ameriten existe un mapa de obtención de resultados que a continuación presentamos:



Incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, en los aspectos técnicos del trabajo. Fomentando e incrementando los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar su labor, mediante un proceso de enseñanza-aprendizaje bien planificado. Se imparte generalmente a empleados, ejecutivos y funcionarios en general cuyo trabajo tiene un aspecto

JMM OUTSOURCING
e-mail: jmmoutsourcingpty@gmail.com
whatsapp: 507-64952181

intelectual, preparándolos para desempeñarse eficientemente; en síntesis podemos afirmar que toda empresa o institución debe orientar la **“capacitación para la calidad y la productividad”**.

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual los colaboradores adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a los quehaceres de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Como componente del proceso de desarrollo de los recursos humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto de trabajo, y/o la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa, y, por otro lado un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la organización para su normal desarrollo de sus actividades.

En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto o cargo asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador

Aunque la capacitación (sinónimo de entrenamiento) auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades. Las actividades de desarrollo, por otra parte, ayudan al individuo en el manejo de responsabilidades futuras independientemente de las actuales. Muchos programas que se inician solamente para capacitar concluyen ayudando al desarrollo y aumentando potencial a la capacidad como empleado directivo.

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización.

También hay que agregar el fenómeno llamado "explosión del conocimiento".

Beneficios de la capacitación de los empleados.

Cómo beneficia la capacitación a las organizaciones:

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- Crea mejor imagen.
- Mejora la relación jefes – subordinados.
- Es un auxiliar para la comprensión y adopción de políticas.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.

JMM OUTSOURCING

e-mail: jmmoutsourcingpty@gmail.com

whatsapp: 507-64952181

- Ayuda a mantener bajos los costos.
- Elimina los costos de recurrir a consultores externos.

Beneficios para el individuo que repercuten favorablemente en la organización:

- Ayuda al individuo en la solución de problemas y en la toma de decisiones.
- Aumenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Elimina los temores a la incompetencia o a la ignorancia individual.

Beneficios en relaciones humanas, relaciones internas y externas, y adopción de políticas:

- Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
- Ayuda en la orientación de nuevos empleados.
- Proporciona información sobre disposiciones oficiales.
- Hace viables las políticas de la organización.
- Alienta la cohesión de grupos.
- Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje.
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar.

Pasos hacia la capacitación y el desarrollo.

Tanto los especialistas en personal como los gerentes deben evaluar necesidades, objetivos, contenidos y principios de aprendizaje que se relacionan con la capacitación. La persona que tiene a cargo esta función (capacitador) debe evaluar las necesidades del empleado y la organización a fin de llegar a los objetivos de su labor.

Evaluación de las necesidades:

El costo de la capacitación y desarrollo es sumamente alto, cuando se considera en términos globales. Para obtener un rendimiento máximo de esta inversión, los esfuerzos deben concentrarse en el personal y los campos de máximo atractivo.

La evaluación de necesidades permite establecer un diagnóstico de los problemas actuales y de los desafíos ambientales que es necesario enfrentar mediante el desarrollo a largo plazo.

Los cambios en el ambiente externo, por ejemplo, pueden convertirse en fuentes de nuevos desafíos.

Un cambio en la estrategia de la organización puede crear una necesidad de capacitación (lanzamiento de nuevos productos). La capacitación también puede utilizarse cuando se detectan problemas de alto nivel de desperdicios,

JMM OUTSOURCING

e-mail: jmmoutsourcingpty@gmail.com

whatsapp: 507-64952181

tasas elevadas de accidentes de trabajo, niveles bajos de motivación. Aunque la capacitación no debe utilizarse siempre como respuesta automática a los problemas, las tendencias indeseables en cualquier sentido pueden ser indicio de una fuerza de trabajo con una preparación pobre.

Independientemente de estos desafíos, la evaluación de necesidades debe tener en cuenta a cada persona. Las necesidades individuales pueden ser detectadas por el departamento de personal o por los supervisores, o pueden plantearse solicitudes espontáneas de capacitación.

Incluso en los casos en los que los empleados se presentan espontáneamente para los cursos de capacitación disponibles, los directores de capacitación no cuentan con una garantía de que esos cursos se adaptan a las necesidades de los trabajadores. Para determinar los cursos que han de impartirse y definir su contenido se utilizan enfoques de evaluación más precisos:

1. **Identificación de tareas:** consiste en evaluar la descripción de un puesto determinado, para identificar sus principales tareas. A continuación, se desarrollan planes específicos.
2. **Encuestas entre los candidatos a capacitación:** para identificar las áreas en las que desean capacitarse. La ventaja es que las personas que reciben el programa tienen mayor tendencia a considerarlo relevante.
3. **Técnica de participación total del capacitador y del capacitado:** consiste en un método para obtener ideas de un grupo sobre un tema determinado. Se pide a un grupo de capacitadores, gerentes o supervisores que registren en una hoja todas las necesidades específicas de capacitación que cada uno haya detectado. Después se pide a cada persona que exprese sus ideas y se registra cada aportación. A continuación, los participantes votan para seleccionar las 5 necesidades de capacitación más importantes. Los votos se tabulan para determinar las necesidades más urgentes.

Relaciones Comerciales

Clientes y Proveedores

El norte de todo siempre será la capacidad de transformar la información y los datos en acciones efectiva, que nada más o nada menos es el conocimiento de cómo entrar y salir de una oportunidad en el mercado profesional, cuando sabemos transformar la información en necesidad y esta tener la oportunidad ventajosa de resolverla, por varias formas o métodos tenemos un “Eureka” para nuestro Negocio. Un Cliente jamás va invertir en algo que él no sienta que lo necesita, porque dentro de los pensamientos de las Personas, existe un formato de la estructura y contenido de los pensamientos e ideas; con dos opciones de categoría que son: **de lo urgente o de lo importante**, el cuadro de mando de necesidades ponderadas proporcionalmente de primarias hasta llevarlas a las terciarias, dependerá de nuestros conocimientos de abrir los ojos del entendimiento a los Clientes para que salgan de su zona de comodidad o confort; y accionar con medición su realidad para tomar protagonismos en acciones preventivas

JMM OUTSOURCING

e-mail: jmmoutsourcingpty@gmail.com

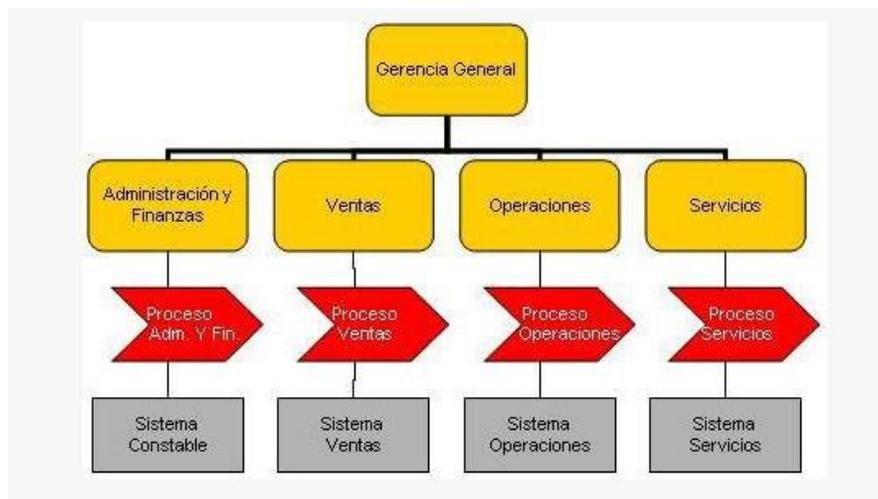
whatsapp: 507-64952181

con los resultados beneficiosos y provechosos que puedan darnos a largo plazo (porque lo buena cuesta y toma tiempo entenderlo o digerirlo) o de omitir estas a favor nuestro y encauzar al recuerdo de circunstancias embarazosas o desfavorables (con pérdida de valiosos recursos) donde nazca un nivel elevado de necesidad relacionado a su integridad, seguridad o bienestar general , para el plano urgente y el valor apostado de la perdida sea cuantiosa por la nueva posición desventajosa, porque la proporción frente al daño a inversión es elevado y ha cambiado, cosa tal que hubiera podido evitar con una simple acción preventiva.

Descodificar el lenguaje técnico para transformarlo en variable manejables para hacer mejoras, es alimento que nos haces crecer como organización, por el simple hecho de la auto evaluación o análisis **FODA** nos brinda constante crecimiento y comenzamos a descubrir dones y talentos que poseemos como organización.

PUNTOS IMPORTANTE PARA DESARROLLAR CON NUESTRAS ALIANZAS:

- **Ventajas Competitivas cuando poseemos Patrimonios, bienes e información.**
- **Principios y Valores**
- **Ética y Moral Profesional**
- **Reglas**
- **Política Empresarial**
- **Reglamento Interno**
- **Compromiso Social**
- **Revistas, Pautas, Noticias, Foros y mercadotecnia.**
- **Dueño del Proceso – se le da el proyecto “llave en mano”**



JMM OUTSOURCING

e-mail: jmmoutsourcingpty@gmail.com

whatsapp: 507-64952181