



Universidad del Sureste UDS

Nombre del alumno: José Artemio Morales Espinosa

Nombre del docente: Alfonzo Rodríguez Eréndira Myreille

Materia: Consultoría Empresarial

Nombre del trabajo: mapa conceptual

Cuatrimestre: 8

Carrera: Administración de empresas

Fecha / 10 de abril del 2021

Aplicaciones de la consultoría

Determinación del tipo de consultoría

El primer factor que se ha de tomar en consideración es índole del problema.

Sus características técnicas

Esfera funcional, aspectos técnicos, financieros.

Un objetivo evidente es evitar la pérdida de esfuerzo para evitar soluciones que ya existen

Presentación de informes

Antes y durante el cometido el cliente ha recibido varios informes del consultor.

El informe en el que se propone el cometido, basado en un rápido estudio de diagnóstico preliminar

Informe sobre la marcha del trabajo. informe y documentos vinculados con la presentación de propuestas.

Elaboración del plan de trabajo

Como sabemos, la responsabilidad última de la aplicación incumbe al cliente.

Es el cliente no el consultor el que adopta todas las decisiones

De gestión y vela por que se pongan en practica

Contenido del plan de trabajo:

Introducción, Objetivos de trabajo

Alcance, Metodología de trabajo

Resultados programados por alcanza Anexos. Modificaciones

Cierre de consultas

Se ha de poner fin a toda tarea o proyecto una vez que se su propósito se alcanzado y que la ayuda del consultor

La retirada tiene que ser también profesional su momento oportuno y su forma se ha de elegir adecuadamente y todos compromisos se deben cumplir para la mutua satisfacción del cliente y el consultor.

Implementación de la consultoría

Un conjunto de propuestas relativas a la aplicación debe formar parte del plan de medidas presentando al cliente, antes de que comience la aplicación se debe preparar un programa detallado de trabajo.

Cuando se va a recurrir a mucha metodología nueva, es habitual preparar un manual de orientación sobre los procedimientos que se van a seguir.

Supervisión de acciones

Cuando la aplicación esta a punto de comenzar, el consultor verifica que se hayan cumplido todas las condiciones y todos los requisitos previos.

Inicio del funcionamiento del nuevo sistema y durante cierto tiempo después, el consultor está a disposición para contestar a cualquier pregunta para ayudar al personal del cliente a abordar de inmediato cualquier nuevo problema que surja.

Seguimiento de la consultoría

Evaluación de resultados

En el informe final se incluye una evaluación de los beneficios si ello es práctico, es decir si el consultor va dejar al cliente después de un periodo de aplicaciones que desembocan en la evaluación.

Al presentarse los beneficios, los informes deben concentrarse en los beneficios económicos, financieros y sociales mesurables que se han extraído o se extraerán de un rendimiento superior.

Con la evaluación se trata de responder las preguntas:

¿Ha alcanzado el cometido su finalidad? ¿Qué resultado y beneficio concretos ha logrado el cliente? ¿Qué resultado previsto no se han podido alcanzar? ¿Ha conseguido el cometido algunos resultados inesperados y complementarios

Evaluación del proceso de consultoría:

La evaluación del proceso de consultoría se basa en la hipótesis de que la eficiencia del proceso influye fuertemente en los resultados de las tareas.

Las principales dimensiones del proceso de consultoría: diseño del cometido (el contrato) cantidad y calidad de los insumos. modalidad(estilo) de consultoría utilizada. La gestión del cometido por el consultor y el cliente

Impacto de acción

En las tareas de consultor de empresas existen seis clases de beneficios o resultados que se puede medir en los impactos verdaderamente importantes e influyentes sobre la organización

- Nuevas capacidades
- Nuevos sistemas
- Nuevas relaciones
- Nuevas oportunidades
- Nuevo comportamiento
- Nuevo rendimiento

Nuevas capacidades: se trata de los nuevos conocimientos técnicos.

Nuevos sistemas: ayudan a introducir cambios de sistema específicos tales como nuevos sistemas de información, de comercialización de gestión de producción y la calidad, de contratación de personal mantenimiento preventivo.

Nuevas relaciones: puede a ver ayudado a establecer nuevas relaciones comerciales y de otra índole esencial para el futura de la empresa. **Nuevas oportunidades:** Esta puede guardar relación con diversas partes y aspectos de la empresa del cliente.

Nuevos comportamientos: un comportamiento significa hacer las cosas de una manera distintas. **Nuevo rendimiento:** se consigue un nuevo rendimiento, si los cambios en las cinco esferas más arriba mencionadas producen mejoras en los indicadores económicos, financieros, sociales o de otra índole para medir el rendimiento.

Cambio y tendencias de innovación

Si las diversas tareas de consultoría tienen alguna característica en común, es la de que contribuyen a la planificación y la aplicación de cambios en las organizaciones clientes.

Los cambios en la organización

Las organizaciones no cambian por cambiar, pero forman parte de un proceso más amplio de desarrolla y tienen que reaccionar ante los nuevos cambios

Cambios a la persona

Es importante reconocer que en una organización esta exigencia es valida para todos comenzando por la alta dirección

Control de los conflictos

Cuando las objeciones al cambio se trasforman en un conflicto entre grupos, puede surgir problemas diferentes que requieren un trato especial.

Las estrategias básicas para reducir los conflictos entre grupos requieren el establecimiento de metas sobre las que se puedan poner de acuerdo para restablecer una comunicación valida entre ellos.