

CONSULTORÍA EMPRESARIAL.

8vo. CUATRIMESTRE.

LIC. ADMINISTRACION Y ESTRATEGIA DE
NEGOCIOS.

MAESTRA: MYREILLE ERENDIRA RODRIGUEZ ALFONZO.

ALUMNA: VANESSA GUADALUPE SANCHEZPIMENTEL.

Seguimiento de la consultoría

Evaluación de resultados

Aquí la evaluación de los beneficios reales, el consultor demuestra la idoneidad y precisión de la evaluación preliminar los beneficios, los informes deben concentrarse en los beneficios económicos, financieros y sociales mensurables que se han extraído o se extraerán de un rendimiento superior, el informe final al cliente, los consultores compilan un informe de referencia y evaluación de la misión para su propia organización, algunas organizaciones que recurren a consultores preparan informes internos sobre las tareas completadas, además de información resumida, el informe incluye la evaluación del cliente del trabajo realizado y del método y rendimiento del consultor. el consultor ha de formular sugerencias sobre cómo debe de mantener, controlar y desarrollar después de su marcha el nuevo sistema introducido con su ayuda.

-Reporte de evaluación del sistema con relación a los términos del proyecto

Aquí se elabora al final del proyecto con el fin de hacer y presentar por escrito una evaluación de los resultados del sistema implantado haciendo una comparación de los resultados esperados contra los reales para tomar medidas que permitan hacer frente a las desviaciones encontradas, la evaluación es una parte sumamente esencial de la fase de terminación en cualquier proceso de consultoría, sin una evaluación es imposible determinar si el cometido ha alcanzado sus objetivos y si los resultados obtenidos justifican los recursos utilizados, la evaluación puede ser la parte más delicada de la relación consultor-cliente y quizá sea más cómodo evitarla, en particular si el cliente no está muy satisfecho con el desempeño del consultor, las razones financieras desempeñan también un papel: incluso la evaluación más sencilla requerirá tiempo y dinero.

-Quién debe efectuar la evaluación

Como sucede con todo el proceso de consultoría, se necesita colaboración para efectuar una evaluación eficaz, el cliente y el consultor tienen que saber si la tarea ha conseguido sus objetivos y se puede considerar como un éxito, el cliente tiene, por

supuesto, ciertos intereses y opiniones concretos, está evaluando no sólo la tarea de consultoría, sino también al consultor y a su rendimiento, si el cliente está deseoso de actuar mejor la próxima vez, hará también una autoevaluación, determinando su propio rendimiento técnico y gerencial en cooperación con el consultor, vigilando los progresos de la tarea y aplicando los consejos recibidos, de la misma manera, el consultor evaluará su propio desempeño y el del cliente.

Impacto de acciones

En tareas típicas de consultoría de empresas existen seis clases de beneficios o resultados que se pueden medir en los impactos verdaderamente importantes e influyentes sobre la organización – cliente:

-nuevas capacidades: Se trata de los nuevos conocimientos técnicos adquiridos por el cliente: capacidades de diagnóstico y de solución de otros problemas, capacidades de comunicación y capacidades de gestión del cambio, así como técnicas especiales o técnicas de gestión en los sectores particulares relacionados con la tarea.

-nuevos sistemas: Muchos cometidos ayudan a introducir cambios de sistemas específicos, tales como nuevos sistemas de información, de comercialización, de gestión de la producción y la calidad, de contratación y evaluación del personal, mantenimiento preventivo.

-nuevas relaciones: El cometido puede haber ayudado a establecer nuevas relaciones comerciales y de otra índole esencial para el futuro de la empresa del cliente, tales como nuevas alianzas estratégicas, dispositivos de subcontratación, consorcios para aplicar proyectos de construcción complejos o acuerdos sobre el establecimiento de patrones de referencia.

-nuevas oportunidades: Estas pueden guardar relación con diversas partes y aspectos de la empresa del cliente, la consultoría puede haber puesto al descubierto nuevos mercados potenciales, fuentes más baratas de materias primas, nuevas tecnologías que se han de explorar, tierras y edificios que se deben adquirir.

-nuevo comportamiento: Un cambio de comportamiento significa hacer las cosas de una manera distinta, esto se aplica principalmente a las relaciones interpersonales.

-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

El cambio es la razón de ser de la consultoría de empresas. 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 de la organización

Las organizaciones no cambian por cambiar, pero como forman parte de un proceso más amplio de desarrollo y tienen que reaccionar ante los nuevos cambios, trabas, exigencias y oportunidades del medio ambiente, se ven permanentemente obligadas a adaptarse al medio en el que existen y funcionan.

-Cambios en las personas

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

-Instrucción y asesoramiento

Entre las intervenciones de uso más común para facilitar el cambio cabe mencionar la instrucción y el asesoramiento, a menudo se utilizan en las consultas sobre los procesos con las que el cliente busca ayuda para mejorar su propio rendimiento o las relaciones interpersonales.