



Súper nota.

Nombre del Alumno: Alexa Gabriela Rodríguez Galindo.

Nombre del tema: Análisis interno: Aplicación de la consultoría.

Parcial: 3ª unidad.

Nombre de la Materia: Consultoría Empresarial.

Nombre del profesor: Salomón Vázquez.

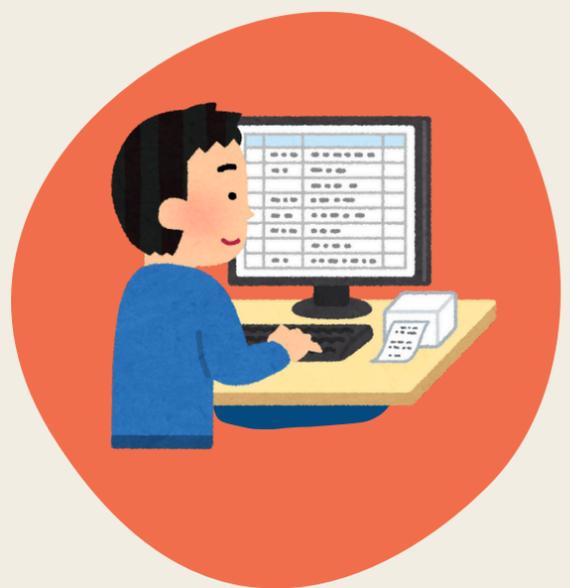
Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategia de negocios.

Cuatrimestre: 8to cuatrimestre.

“APLICACIÓN DE LA CONSULTORIA”

Identificación del servicio requerido (diagnostico)

La identificación del servicio que el cliente necesita (diagnóstico) requiere un estudio que permita detectar las situaciones susceptibles de mejorar en un departamento, en un área funcional o en la totalidad de la empresa



Proposición específica del servicio- carta- propuesta

Las características de los estudios que efectúa el consultor para emitir su diagnóstico varían considerablemente, según el tamaño de la empresa, la complejidad de los problemas y el tipo de operaciones del cliente; no obstante, en todo caso, tales estudios deben incluir tres etapas: a) la obtención de información rápida y precisa, b) el análisis de las circunstancias observadas, y c) la formulación de un plan de trabajo.



PROGRAMAS DE TRABAJO

Es responsabilidad del consultor asegurarse de que el programa de trabajo no deje de usarse durante el proyecto por haber perdido actualidad.

En forma mínima, el programa de trabajo debe contener lo siguiente: – Descripción de cada tarea a efectuar. – Descripción de los resultados que deben obtenerse a la terminación de cada tarea.

– Detalle del personal necesario y su área de responsabilidad. – Fecha de iniciación y terminación de cada tarea.



IMPLANTACIÓN

La intervención del consultor en la implantación de las conclusiones de su trabajo incluye los siguientes aspectos principales:

- Explicación detallada de las recomendaciones.
 - Programa de implantación.
 - Control posterior.
- Actualización de instructivos y manuales.



Elaborar soluciones para problemas determinados

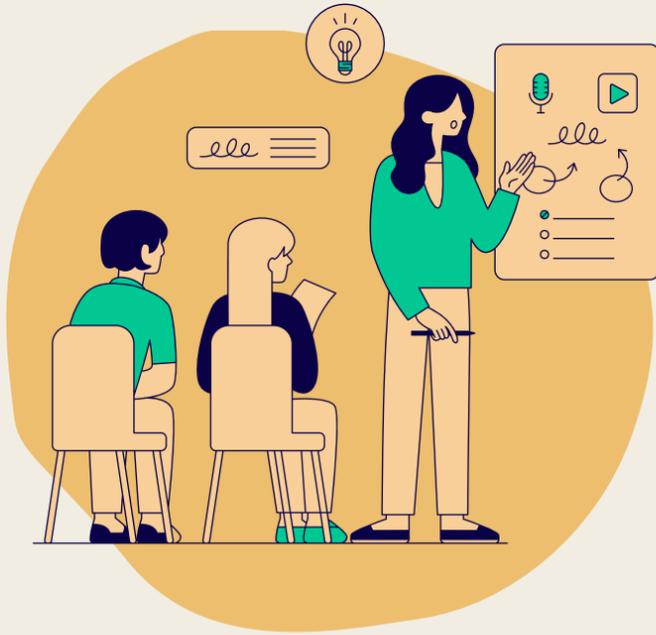
En un proyecto de consultoría, la fase de diagnóstico y la fase de planificación de la acción pueden ser utilizadas igualmente para que el personal tome conciencia de la necesidad del cambio. Establecimiento de puntos de referencia.

- 1) ¿Por qué hacen falta puntos de referencia?
- 2) ¿Respecto de qué han de establecerse puntos de referencia?
- 3) ¿Cuál debe ser la meta de esta actividad?
- 4) ¿Con quién se han de establecer los puntos de referencia?
- 5) ¿Cuáles son sus principales etapas?



Ayudar a poner en práctica una solución

La organización puede pedir al consultor que permanezca en ella mientras sus propuestas se ponen en práctica. El consultor puede participar en la ejecución de sus propuestas de muchas maneras, por ejemplo, seleccionando y capacitando personal, ayudando a la dirección a persuadir a otras personas de las prioridades del nuevo sistema o corrigiendo el sistema habido cuenta de las enseñanzas iniciales que surjan de su aplicación.



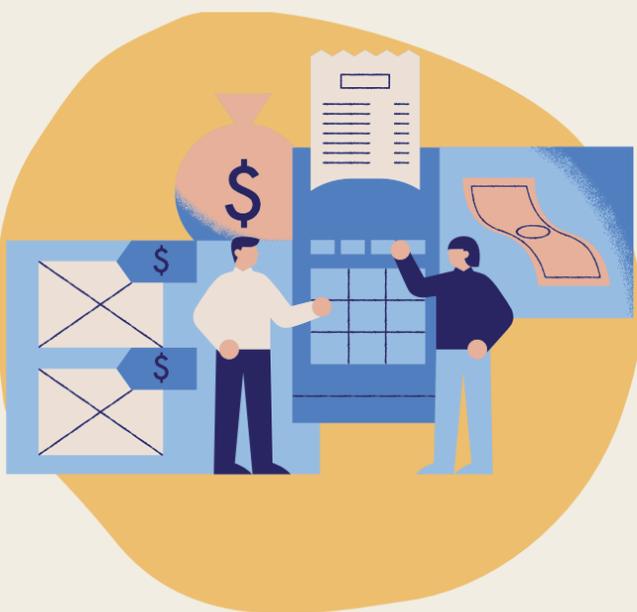
LA RELACIÓN CONSULTOR-CLIENTE

“En el proceso de consultoría intervienen dos asociados: el consultor y su cliente. El cliente ha decidido comprar unos servicios profesionales en ciertas condiciones. El consultor sigue siendo una persona ajena a la organización, alguien de quien se espera que obtenga un resultado válido en la organización cliente sin formar parte de su sistema administrativo y humano. Independientemente de su competencia y calidad técnicas, el asesoramiento del consultor puede o no, ser entendido o aceptado por el cliente.



Calculo de honorarios y costos

El consultor de diagnóstico calcula los honorarios estimando el tiempo necesario para terminar la tarea y multiplicándolo por una tasa de honorarios por día hombre o por semana-hombre. La decisión sobre la duración de la tarea debe tomarse con cuidado. Si se sobrestima la duración, se corre el peligro de que el cliente no acepte; y una subestimación pondría en una situación difícil a los consultores operativos y a toda la unidad de consultoría



DISPOSITIVOS ESTRUCTURALES E INTERVENCIONES PARA FACILITAR EL CAMBIO

Como el director asume la principal responsabilidad del control del cambio en su organización o dependencia, podrá decidir hacerse cargo de una medida concreta de cambio personalmente, con la participación de colaboradores directos y otros miembros del personal de ser necesario. En muchos casos, no se establecen dispositivos estructurales y el director y su personal preparan y ponen en práctica las propuestas de cambio, desempeñando sus demás funciones de forma simultánea



BIBLIOGRAFIA

ANTOLOGÍA UDS CONSULTORIA EMPRESARIAL
[HTTPS://PLATAFORMAEDUCATIVAUDS.COM.MX/ASSETS/DOCS/LIBRO/LAN/5](https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/lan/5)
BA40854A5357E70D7530FDF6482B1BA-LC-
%20LAN802%20CONSULTORIA%20EMPRESARIAL.P