



Daniela Monserrat Jiménez Palacios

Consultoría Empresarial

Maestro: Salomón Vázquez Guillen

8° Cuatrimestre

APLICACIÓN DE LA CONSULTORÍA

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.

Durante la etapa referente a la formulación de un plan de trabajo, el consultor debe considerar los siguientes aspectos:

Alternativas posibles para solucionar el problema.

- Costo aproximado de las soluciones.
- Plazo en que pueden implantarse las soluciones.
- Posibles beneficios que obtendrá la empresa como resultado del trabajo que se realizará.
- Posible generación de otros problemas, como consecuencia de la solución propuesta.

Las conclusiones de este estudio constituyen el diagnóstico del servicio que el cliente necesita. Estas conclusiones deben, en todo caso, discutirse y analizarse con el cliente y posteriormente documentarse mediante una carta propuesta.



PROPOSICIÓN ESPECÍFICA DEL SERVICIO - CARTA -PROPUESTA

Resumen de la propuesta

Nuestra propuesta consiste en proporcionar servicios de consultoría en [área específica de consultoría, por ejemplo, gestión de proyectos, análisis de procesos, etc.]. Nuestro equipo de expertos trabajará estrechamente con su equipo para identificar oportunidades de mejora y desarrollar soluciones personalizadas.

Conclusión

Creemos que nuestra propuesta de servicios de consultoría puede ayudar a [Nombre de la empresa del destinatario] a mejorar su eficiencia y productividad. Estamos ansiosos por trabajar con su equipo y desarrollar soluciones personalizadas para satisfacer sus necesidades específicas.

PROGRAMAS DE TRABAJO

Un plan por escrito del trabajo a desarrollar, es esencial para la mejor realización de cualquier objetivo, por consiguiente, deben prepararse programas para todos los proyectos de consultoría. La planeación del trabajo proporciona siempre mejores resultados en cuanto a tiempo y logro de objetivos.

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

En algunas ocasiones, el tipo de trabajo y la capacidad del personal del cliente, permiten que la intervención del consultor termine con la presentación de su informe. Sin embargo, en la mayoría de los casos, para asegurar el buen éxito de las conclusiones y recomendaciones provenientes de su trabajo, el consultor debe participar en la implantación de las mismas.

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.

ELABORAR SOLUCIONES PARA PROBLEMAS

Existe una amplia gama de esas técnicas; algunas de ellas se conocen con nombres específicos. Su principal ventaja estriba en que ayudan a aplicar un enfoque sistemático y metódico asegurándose de que factores, relaciones o medidas importantes no se omitan y de que los síntomas no se confundan con sus causas.

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, participe en la determinación y análisis de los problemas y oportunidades y elabore

propuestas que correspondan a las necesidades y los objetivos de la organización.

APLICACIÓN DE LA CONSULTORÍA

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.

Actuar como asesor.

Aunque todo consultor es un asesor, nos referimos aquí al caso de que actúa como asesor en sentido restringido, esto es contestando cuando se le pregunta y probablemente también formulando ciertas opiniones por propia iniciativa, pero no encargándose directamente de la elaboración y aplicación de nuevos sistemas.

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, por ejemplo, por un número convenidos de días y con unos honorarios diarios. Es lícito suponer que ambas partes están interesadas en alcanzar el mismo objetivo.

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. Esto pone de manifiesto la importancia esencial de crear y mantener una relación eficaz entre el consultor y 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.

Una unidad de consultoría bien establecida tiene experiencia y documentación sobre la duración de las tareas efectuadas en una amplia gama de industrias, problemas, aplicación de técnicas y capacidad de los clientes

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.