

LISTA DE COTEJO PARA INVESTIGACION DOCUMENTAL

DATOS GENERALES				
Nombre del(a) alumno(a):				
GRUPO:	705 - A y B	CARRERA:	LIC. EN ADMINISTRACIÓN	
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA		1. NOMBRE DEL CURSO: UNIDAD I Generalidades de la Consultoría		
NOMBRE DEL DOCENTE: MCA. LUCILA MARÍN SANTOS		FIRMA DEL DOCENTE		
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN				
PRODUCTO:	FECHA:	PERIODO ESCOLAR: FEB - JUN 2024		
INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN				
Revisar las actividades que se solicitan y marque con una X en los apartados "SI" cuando la evidencia se cumple; en caso contrario marque "NO". En la columna "OBSERVACIONES" escriba indicaciones que puedan ayudar al alumno a saber cuáles son las condiciones no cumplidas, si fuese necesario.				
VALOR DEL REACTIVO	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1%	Presentación El trabajo cumple con los requisitos de: a. Buena presentación			
1%	b. Introducción			
1%	c. Ortografía			
3%	d. Desarrollo coherente del tema			
1%	e. citar fuentes de información			
2%	Enfoque: buscar información para dar respuestas satisfactorias a cuestionamientos sobre fenómenos, estudiar profundamente un problema a fin de obtener datos suficientes que permitan hacer ciertas proyecciones.			
3%	Elaboración: Debe partir de una selección adecuada de la información			
3%	Responsabilidad: Entregó la investigación documental en la fecha y hora señalada.			
15%	CALIFICACIÓN			

LISTA DE COTEJO PARA MAPA CONCEPTUAL

DATOS GENERALES				
Nombre del(a) alumno(a):				
GRUPO:		CARRERA:	LIC. EN ADMINISTRACIÓN	
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA			NOMBRE DEL CURSO: UNIDAD I Generalidades de la Consultoría	
NOMBRE DEL DOCENTE: MCA. LUCILA MARÍN SANTOS			FIRMA DEL DOCENTE	
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN				
PRODUCTO:		FECHA:	PERIODO ESCOLAR: FEB - JUN 2024	
INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN				
Revisar las actividades que se solicitan y marque con una X en los apartados "SI" cuando la evidencia se cumple; en caso contrario marque "NO". En la columna "OBSERVACIONES" escriba indicaciones que puedan ayudar al alumno a saber cuáles son las condiciones no cumplidas, si fuese necesario.				
VALOR DEL REACTIVO	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1%	Presentación El trabajo cumple con los requisitos de: a. Buena presentación			
2%	b. Organización			
2%	c. Palabras clave			
2%	d. Agrupamiento			
1%	e. Memoria Visual (colores, símbolos, flechas, grupos de palabras resaltadas)			
2%	Enfoque: El mapa contiene el nombre del tema			
3%	Elaboración: Debe partir de una palabra o concepto central (en un cuadro u óvalo),			
2%	Responsabilidad: Entregó el Mapa Conceptual en la fecha y hora señalada.			
15%	CALIFICACIÓN			

GUIA DE OBSERVACIÓN PARA DEBATE

DATOS GENERALES				
Nombre del(a) alumno(a):				
GRUPO:		CARRERA:	LIC. EN ADMINISTRACIÓN	
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA		ASIGNATURA: UNIDAD I Generalidades de la Consultoría		
NOMBRE DEL DOCENTE: MCA. LUCILA MARÍN SANTOS		FECHA: FEB – JUN 2024		
INSTRUCCIÓN				
Revisar los documentos o actividades que se solicitan y marque en los apartados “SI” cuando la evidencia a evaluar se cumple; en caso contrario marque “NO”. En la columna “OBSERVACIONES” ocúpela cuando tenga que hacer comentarios referentes a lo observado.				
VALOR DEL REACTIVO	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1%	Puntualidad: Para iniciar y concluir la actividad.			
1%	Comportamiento: Se respetan las reglas acordadas al inicio de la actividad.			
2%	Calidad de las participaciones: lógica aplicada y a la veracidad de lo expuesto ante el grupo.			
3%	Argumentación: La información citada está basada en razonamientos objetivos y reales de acuerdo al tema			
3%	Habilidades expresivas del participante y del moderador: Se denota seguridad y dominio del tema			
2%	Organización: Se respetan los tiempos, y los comentarios de equipo son resultado de consenso grupal, se apoya el punto de vista de sus integrantes			
3%	Desempeño del moderador: Representa la opinión de equipo, y esta atento a cada una de las intervenciones de este.			
15%	CALIFICACIÓN			
INTEGRANTES DEL EQUIPO:				

LISTA DE COTEJO PARA ENSAYO

DATOS GENERALES		
Nombre del(a) alumno(a):		
GRUPO:		CARRERA: LIC. EN ADMINISTRACIÓN

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA	ASIGNATURA: UNIDAD I Generalidades de la Consultoría
NOMBRE DEL DOCENTE: MCA. LUCILA MARÍN SANTOS	

DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN		
NOMBRE(S) DEL ALUMNO(S):		
PRODUCTO: ENSAYO	FECHA:	PERIODO ESCOLAR: FEB - JUN 2024

INSTRUCCIONES			
Revisar las actividades que se solicitan y marque en los apartados "SI" cuando la evidencia se cumple; en caso contrario marque "NO". En la columna "OBSERVACIONES" indicaciones que puedan ayudar al alumno a saber cuáles son las condiciones no cumplidas, si fuese necesario.			

VALOR DEL REACTIVO	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1%	Presentación El trabajo cumple con los requisitos de: a. Buena presentación			
1%	b. No tiene faltas de ortografía			
1%	c. Mismo Formato (letra arial 14, títulos con negritas y cuerpo documento Arial 12)			
2%	Introducción: La introducción da una idea clara del contenido del trabajo, motivando al lector a continuar con su lectura y revisión			
3%	Contenido y/o Desarrollo: Sigue una metodología y plasma la información recopilada desde el punto de vista del autor o autores			
2%	Conclusiones: Las conclusiones son claras y acordes con el desarrollo del tema			
2%	Ideas originales: Presentara ideas originales de acuerdo al tema abordado, además de que se centrara en la idea principal de tema solicitado			
2%	Participación: Si se realiza de forma individual deberá ante grupo tener retroalimentación si es por equipo debe reflejar la participación de c/u de sus integrantes			
1%	Responsabilidad: Entregó el ensayo en la fecha y hora señalada.			
15%	CALIFICACIÓN			

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA

CARRERA: LIC EN ADMINISTRACIÓN ASIGNATURA: CONSULTORÍA EMPRESARIAL UNIDAD: I
DOCENTE: MCA. LUCILA MARÍN SANTOS GRUPO: 805 A FECHA: 04/06/2024
ALUMNO: _____ CALIFIC (VALOR 40%): _____

INSTRUCCIONES: Responde de manera precisa cada una de las peticiones que a continuación se enuncian.

1. Determina como mínimo tres objetivos de la consultoría de empresas.
2. Explica por qué es importante la consultoría de empresas.
3. Describe la razón por lo que consideras que la consultoría de empresas es una profesión.
4. Explica por qué es indispensable la ética en la consultoría de empresas.
5. Qué papel desempeña el administrador en la consultoría.
6. Qué elementos debe considerar un consultor para realizar una consultoría de empresas.
7. Describe las tareas específicas de un consultor generalista y de un consultor especialista.
8. Menciona las organizaciones más importantes pertenecientes a un escenario internacional.
9. Para un consultor de empresas, qué diferencia existe entre una certificación y concesión de licencias.
10. En qué momentos se derivará una responsabilidad jurídica a un consultor de empresas.

FUENTE DE INFORMACIÓN

MILAN, Kubr. (2002) La Consultoría de Empresas, Guía para la profesión. Limusa Noriega Editores.

*Cultiva tu mente,
todo lo nuevo que aprendes
te ayuda a aplicar tu visión del mundo
y a tomar mejores decisiones.*

Asignatura: Consultoría Empresarial

Carrera: Licenciatura en administración

Tarea: “Actividades 1 unidad”

Grupo: 805-A

Alumnos: Escribano Rodriguez Edgar Omar
Páez Santos Yolivey
Sanchez Hernandez Uriel del Angel
Turrent Hernandez Liliana del Carmen

Docente: M.C.A Lucila Marin Santos

Fecha de entrega: 05 de marzo de 2024



AUTOR Y AÑO	DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICAS
López y otros /2010	Es un servicio prestado por un profesional idóneo (con conocimiento, capacidad y experiencia) a una organización, con el fin de contribuir a la solución de sus problemas y el logro de sus objetivos".	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio prestado • Contribuir a la solución • Logro de sus objetivos".
Fritz Steele/1975	«Por proceso de consultoría entiendo cualquier forma de proporcionar ayuda sobre el contenido, proceso o estructura de una tarea o de un conjunto de tareas, en que el consultor no es efectivamente responsable de la ejecución de la tarea misma, sino que ayuda a los que lo son»	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar ayuda • Proceso o estructura • El consultor no es efectivamente responsable
Larry Greiner y Robert Metzger/1983	«la consultoría de empresas es un servicio de asesoramiento contratado por y proporcionado a organizaciones por personas especialmente capacitadas y calificadas que prestan asistencia, de manera objetiva e independiente, a la organización cliente para poner al descubierto los problemas de gestión, analizarlos, recomendar soluciones a esos problemas y coadyuvar, si se les solicita, en la aplicación de soluciones».	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de asesoramiento • Contratado • Personas especialmente • Manera objetiva • Aplicación de soluciones».
Kubr/ 2002	La consultoría es un servicio de asesoría profesional independiente que ayuda a la empresa a: asesoría profesional, mediante la solución de problemas; descubrir y evaluar oportunidades; mejorar el aprendizaje y lograr la puesta en práctica de los cambios	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio • Asesoría profesional • Solución de problemas • Evaluar oportunidades
Guerrero / 2014	"Es un servicio profesional, un proceso de retroalimentación donde el consultor aprende de los miembros de la organización y éstos a su vez, guiados por el consultor, pueden generar un estado de sinergias que permita activar el conocimiento acumulado en el personal"	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio profesional • Proceso de retroalimentación • Guiados por el consultor • Estado de sinergias

- **DEFINICIÓN PROPIA:** Es un servicio profesional especializado en ciertos temas, que se le ofrece a las personas o empresas con el fin de brindarle esos conocimientos y puedas utilizarlos en la práctica.

FASES DEL PROCESO DE CONSULTORIA

FASE I – Iniciación o Preparativos:

Primer contacto – diagnóstico preliminar – planear el cometido – proponer tareas y firmar compromiso mediante contrato.

En esta primera fase del proceso de consultoría, el **CLIENTE y el CONSULTOR** se reúnen en torno a:

a) Nombrar Representantes de las partes: Se definen los integrantes y se fijan las primeras reuniones.

b) Identificar el problema: Se define la situación actual de la empresa, aspectos de mejora observados por el cliente. Se analizan pretensiones, alcance del problema y de los objetivos esperados.

c) Redactar la declaración inicial del trabajo a realizar por el consultor: En esta se deben detallar los siguientes puntos.

- Problema por resolver
- Objetivos y resultados previstos
- Información de base y de apoyo
- Presupuesto o límite de recursos
- Informes provisionales y definitivos
- Aportes del cliente
- Exclusiones
- Restricciones
- Contactos y direcciones

d) Definir la estrategia y planificar las tareas:

- Elegir la estrategia para la asignación de tareas
- Establecer objetivos

- Fijar Calendario
- Definición de funciones

e) Proponer al cliente: La propuesta debe incluir diferentes secciones como: Técnica, relativa al personal, antecedente del consultor y condiciones financieras y de otra índole. El contrato con la consultoría puede ser verbal, aunque lo recomendable es que se apruebe mediante documento escrito.

FASE II – Diagnostico:

Descubrir hechos – análisis y síntesis – examinar detalladamente el problema.

a) Replantear problema: Se identifica el problema del cliente. Detalles, ubicación, magnitud y perspectiva cronológica.

b) Recolectar datos: Se recopilan datos y se analizan en detalle.

Información a revisar:

- Documentos y procesos organizacionales actuales
- Análisis cuantitativo de la información utilizando herramientas estadísticas
- Observaciones e impresiones de primera mano a través de entrevistas informales con las partes interesadas
- Entrevistas formales y más estructuradas con el cliente.

Usualmente sucede que se recopila una multitud de información que en muchos casos se muestra incompleta o presenta inconsistencia, por lo que la percepción inicial es bien subjetiva. Esto hace necesario que el consultor filtre esta información y para ello debe:

- Decidir qué información es necesaria y da explicación a los problemas observados.
- Identificar a la persona que recopila esta información y volver a recopilar hasta dar consistencia a la data.

- Reunir la información necesaria que permita llegar a una evaluación del problema.
- Interpretar y comprender la información en conjunto con el cliente o sus equipos.
- Identificar las prioridades que revela la información recopilada.
- Identificar las causas de los problemas en la organización.
- Compartir con el cliente y / o el equipo las impresiones que le queda a la información.

Esta segunda fase del proceso de consultoría o **fase de diagnóstico** demanda un tiempo considerable, ya que se trata de descubrir que está pasando, que causa el problema y como podemos solucionarlo. Luego en primera instancia se debe conocer el alcance del proyecto, en este caso, la magnitud del problema. Conocido el alcance se identifica la causa y el efecto del problema mediante la recopilación de datos.

La duración del diagnóstico dependerá del tiempo y los recursos comprometidos con esta recopilación de datos, en función de la naturaleza del hallazgo, la disponibilidad de personas y herramientas informativas, el tipo de organización que se examina y varias otras variables. En resumen, se puede estar hablando de semanas o incluso meses.

FASE III – Plan de Acción

Planificar medidas – Elaborar soluciones, distintas opciones – Presentar al cliente propuestas de mejora y como vamos a implementar dichas mejoras.

Esta tercera fase del proceso de consultoría nos lleva a crear **un plan de acción**, que no es otra cosa que el resumen de las tareas a realizar por cierto número de personas, en un plazo de tiempo determinado y utilizando unos recursos asignados para conseguir el objetivo propuesto.

El plan de acción se elabora conjuntamente entre el equipo de mejora continua, asignado por la empresa, y los consultores.

Es fundamental que el plan contenga la respuesta a las siguientes preguntas:

- **Objetivo:** ¿Qué queremos conseguir con el proyecto de mejora? Se dividen objetivos mas grandes en pasos más pequeños. *«Apuntar a una gran meta en fases pequeñas hace que sea más factible lograrlo y trae ganancias al aspecto emocional».*
- **Personal:** ¿Quién realizará/será responsable de cada una de las tareas? Se elige al profesional más capaz para cada función a desarrollar. *«Evalúa las capacidades y habilidades de tu personal y poténcialas».*
- **Tiempo:** ¿Cuándo se realizará y cuánto tiempo se empleará? Se organizan plazos y prioridades. *«Algunas acciones son más urgentes o necesarias que otras en cada etapa del negocio. Optimiza las tareas y evita demoras o retrabajos».*
- **Recursos:** ¿Qué recursos serán necesarios emplear en cada una de las tareas? *«Maximiza los recursos de la empresa, sácale el máximo provecho».*
- **Comunicación:** ¿Cómo lo vamos a comunicar? ¿Quién debe conocer qué? Se debe establecer flujos de información. *«Procura de la comunicación sea efectiva».*

FASE IV- Implementación

Contribuir a la aplicación – Propuesta de ajustes – Capacitación

En esta fase del proceso de consultoría de **implementación**, partimos desde el plan de acción, desarrollando los siguientes puntos:

a) Preparar condiciones requeridas para implementar cada acción acorde a los plazos establecidos; dependiendo del tipo de acción la tarea tendrá diferentes matices. Existen dos tipos de acciones, directas e indirectas.

- **La creación de condiciones**, para acciones clasificadas como **directas**, consiste en garantizar los recursos necesarios y la preparación del personal para su puesta en práctica y una vez que esto esté concluido implementarla.
- En el caso de las **acciones de tipo indirecto** la situación es un poco más compleja ya que prácticamente puede llevar al equipo que las ejecuta a

iniciar un proceso investigativo específico con procedimientos particulares para poder llegar a precisar acciones directas.

b) Implementar cada acción. En este punto, se deben aplicar diversas técnicas que nos ayuden a planificar y controlar los avances. El equipo debe realizar seguimiento para valorar los avances operados en la ejecución e ir corrigiendo las posibles desviaciones existentes.

FASE V- Evaluación o Terminación

Evaluación – Informe final – Establecer compromisos – Planes de seguimiento – Retirada

En esta fase del proceso de consultoría se incluyen varias actividades:

- El cliente mide el desempeño del consultor durante su cometido, el enfoque adoptado, los cambios introducidos y los resultados logrados.
- Se presentan y aprueban los informes finales.
- Se establecen los compromisos mutuos.
- Si existe interés en continuar la relación de colaboración, se puede negociar un acuerdo sobre el seguimiento y los contactos futuros.
- Una vez completadas estas actividades, el consultor se retira de la organización del cliente y la tarea o el proyecto de consultoría queda terminado de común acuerdo.

ENSAYO

INTRODUCCION

El presente ensayo trata sobre la importancia que tienen los valores éticos para un consultor al momento de ejercer su práctica profesional ya que el valor de un Consultor como parte del Capital Humano de su organización radica en poseer determinadas cualidades profesionales entre las que se encuentran: conocer el perfil y las necesidades del cliente, poseer una mente abierta, mantener una buena relación interpersonal por la naturaleza misma de su trabajo para poder comunicar claramente los resultados del mismo y sobre todo mantener un comportamiento ético. La experiencia ha demostrado que algunas de las normas de conducta que deben conformar la ética del consultor retrasa el proceso de cambio que se ha pretendido promover e incluso puede traer otras implicaciones que afectan la imagen del cliente, del consultor u otros efectos incluidas implicaciones jurídicas.

DESARROLLO

La Ética Profesional se puede definir como la actividad personal puesta de una manera estable y honrada al servicio de los demás y en beneficio propio, a impulsos de la propia vocación y con la dignidad que corresponde a la persona humana. Estas palabras no solo se identifican con las carreras universitarias; abarcan también los oficios y trabajos permanentes y remunerados, aunque no requieran un título universitario. La Ética es una condición inherente a toda persona que se desempeña como Consultor y un elemento que incide directamente en su prestigio y en el de su organización.

La capacidad moral

Es el valor del consultor como persona, lo cual proporciona integridad, seriedad y nobleza a su trabajo. Comprende no sólo la honestidad en el trato y en los negocios en el sentido de responsabilidad en el cumplimiento de lo pactado, sino además la capacidad para abarcar y traspasar su propia esfera profesional en un horizonte mucho más amplio.

La solidaridad

Como uno de los medios más eficaces para incrementar la calidad del nivel intelectual y moral de los especialistas. La credibilidad El Consultor debe garantizar que su información sea creíble, a partir de la convicción y seguridad con la que realice sus funciones. Un Consultor que muestre incertidumbre o duda en lo que hace nunca podrá ganarse el crédito de su Cliente y perderá credibilidad, prestigio y mercado.

La profesionalidad

El Consultor debe ser un profesional de su actividad y este requerimiento se adquiere a partir de la formación, experiencia y conocimientos técnicos adquiridos a lo largo de su trayectoria laboral; sus habilidades y destrezas para dar solución a los problemas del Cliente.

La calidad en su trabajo

El trabajo del Consultor debe ejecutarse al más alto nivel en todos los órdenes, tanto en la técnica, como en los recursos utilizados, la tecnología y métodos aplicados, la creatividad y la adecuación del mismo a las particularidades e intereses del Cliente.

La confianza

Su actitud ante el trabajo, los resultados alcanzados, la fidelización de sus Clientes a partir de su eficacia en los negocios, y su prestigio como Consultor, le permiten ganarse la confianza de su institución y comprometerla para una mejor gestión en su desarrollo profesional.

La confidencialidad

Ante todo, un Consultor debe ser discreto, capaz de respetar la confidencialidad de los documentos, informaciones, datos o hechos a los que acceda como parte del trabajo que realiza en una organización así como también debe mantener discreción

respecto a la información confidencial, proyectos en desarrollo, secretos industriales o comerciales.

La integridad

La honradez, lealtad y honestidad son cualidades morales de un Consultor que conforman su ética como profesional de la información que tiene la responsabilidad de orientar al Cliente de manera objetiva.

La objetividad

El Consultor debe ser imparcial en sus análisis, debe actuar con desinterés y ser justo en sus apreciaciones sin dejarse llevar por apreciaciones o influencias subjetivas. Debe fundar sus opiniones y decisiones en evidencias y hechos objetivos.

La competitividad

La inteligencia, el talento, los conocimientos, capacidad de trabajo, creatividad en las soluciones, habilidades para negociar y la experiencia de que disponga determinan la idoneidad del Consultor y su competencia como profesional.

La legalidad

El Consultor debe observar estrictamente las disposiciones normativas y actuar en consecuencia. Prestar sus servicios en correspondencia con las normas técnicas promulgadas por los diferentes organismos. Estas consultorías deben de ser llevadas a cabo por personal altamente capacitado con compromiso y vocación, con ética y responsabilidad, pues en las manos del consultor recae gran parte de la información interna de la empresa, y es él el que tiene que generar un cambio a raíz de su conocimiento.

CONCLUSION

El Consultor debe actuar de acuerdo con la moral establecida. Por tanto, debe evitar defender causas injustas, usar sus conocimientos en función de propiciar ilegalidades, prestar servicios de mala calidad, hacer presupuestos para su beneficio personal, proporcionar informes falsos etc. Cuando un profesional tiene una conducta honesta, dentro y fuera del ejercicio de su profesión, le atraerá confianza y prestigio que este tiene, lo cual constituye un estímulo que lo impulsará con más certeza en el recto ejercicio de su carrera. Cuando un profesional mantiene una conducta honesta, dentro y fuera del ejercicio de su profesión, le atraerá confianza y prestigio, lo cual no deja de ser un estímulo para el recto ejercicio de su carrera.

CÓDIGO DE ÉTICA Y RESPONSABILIDAD PROFESIONAL DE UN CONSULTOR

Considerando: Que es necesario propiciar el desempeño de las actividades de consultoría en el marco de integridad y principios éticos contenidos en un Código de Conducta para las Empresas de Consultoría, en el que se señalen las principales normas de conducta frente a la sociedad y a ellas mismas, a fin de lograr el fortalecimiento y promoción de la consultoría en un ambiente de convivencia justo y armonioso, y en cumplimiento de la misión y objetivos institucionales,

Resuelve:

Aprobar y expedir el siguiente

CÓDIGO DE ÉTICA Y RESPONSABILIDAD PROFESIONAL DE CONSULTOR

Artículo 1

Objeto y Ámbito

El presente Código establece los principios éticos y de responsabilidad social que deben regir en el ejercicio de la actividad consultora que desarrollen las empresas de consultoría y los consultores individuales afiliados a las asociaciones, ambos denominados de aquí en adelante como “consultores”.

Artículo 2

Principios Fundamentales y Responsabilidad Social

2.1. La Federación Panamericana de Consultores, reconoce y ratifica que la consultoría es una actividad de vital importancia para lograr el desarrollo sustentable de la sociedad y la conservación del ambiente.

2.2. Es deber de los consultores mejorar permanentemente sus conocimientos y habilidades, correspondiendo a la sociedad respetar la integridad, confiar en los criterios y resultados de los trabajos de consultoría y reconocer remuneraciones justas.

2.3. Los consultores aceptan la responsabilidad continua de sus servicios ante los clientes y ante la sociedad, por lo que deben actuar buscando siempre soluciones que sean compatibles con los principios de desarrollo sustentable, con la realidad social y económica del medio en que ejecutan los trabajos.

Artículo 3

Calidad e Integridad del Servicio

3.1. Los consultores sólo podrán ofrecer y prestar sus servicios para trabajos en los que sean expertos y tengan capacidad probada para proporcionar prestaciones eficientes y efectivas.

3.2. Los consultores deben mantener y mejorar sus conocimientos y habilidades en niveles consistentes con el desarrollo tecnológico, la innovación tecnológica, la legislación y las realidades del medio, haciendo extensivos a sus clientes los beneficios de estos logros y aplicando el debido cuidado, habilidad y diligencia en los servicios prestados al cliente.

3.3. Es deber de los consultores proporcionar servicios de alta calidad a sus clientes, teniendo como elemento básico de trabajo la administración de la calidad.

3.4. Los consultores deben actuar en todo momento para servir a los intereses legítimos del cliente y prestar sus servicios con integridad, objetividad, diligencia y lealtad.

3.5. Durante la prestación de los servicios, los consultores deben ser imparciales al proporcionar la asesoría, el criterio o decisión, debiendo advertir oportunamente al cliente sobre eventuales conflictos de intereses. En todo caso, los consultores deben basar su trabajo y emitir su opinión con estricto apego a las normas y principios técnicos de su especialidad, sin permitir que intereses extraños al objeto de la consultoría, sean éstos propios, de su cliente o de terceros, influyan en sus recomendaciones, informes o conclusiones.

3.6. Los consultores mantendrán la confidencialidad de cualquier información que le haya proporcionado el cliente o se haya obtenido durante la prestación de sus servicios, debiendo también el cliente mantener la confidencialidad de los reportes y resultados para él preparados.

3.7. Los consultores prestarán sus servicios con sujeción a los términos del contrato que les obligue, cuidando que no se interfiera con su independencia, integridad y objetividad.

3.8. Los consultores deben establecer para sus ejecutivos y para los profesionales de su cuerpo técnico, reglas de conducta empresarial, profesional y personal que

aseguren el respeto al bien común y a sus clientes, y la convivencia armónica entre las empresas del sector.

Artículo 4

Sana Competencia y Equidad

4.1. Los consultores sólo se atribuirán ideas, estudios, resultados y experiencias que sean producto de su trabajo.

4.2. Los consultores se abstendrán de ejecutar actos que tengan como propósito inducir decisiones apartadas de los procedimientos de selección y contratación de servicios de consultoría aplicables a cada caso, así como de expresar divergencias de tipo técnico o juicios de valor sobre la calidad o validez de los resultados de un proceso o de trabajos de consultoría realizado por terceros, sin que exista la solicitud del interesado o de alguna autoridad competente, además del correspondiente respaldo técnico y científico.

4.3. Los consultores no podrán ofrecer ni aceptar compensación o pago que tenga como propósito influenciar en los procesos de contratación, emitir opinión o dictamen sesgado, u otros conceptos ajenos a los valores estipulados en el respectivo contrato. Tampoco podrán sugerir ni inducir adjudicaciones de contratos basadas en selección única, o sustentadas prioritariamente en el factor precio.

PROCESO DE CERTIFICACIÓN DEL CONSULTOR

RENEC



Una de las formas más recomendadas para certificarte en cualquier área es ingresar en el Registro Nacional de Estándares de Competencias, buscar la certificación deseada y seguir el proceso indicado.

A diferencia de otras organizaciones, el RENEC tiene toda la información disponible para certificaciones en cualquier área o sector. Ya sea educativo, empresarial, de infraestructura o capital humano.

Una vez que se ha elegido la certificación, se accede a la descripción del estándar de competencia, los beneficios de la certificación, los certificadores afiliados y su información de contacto.

Además de esto, el RENEC muestra al equipo detrás de dicho estándar, así como sus datos de contacto, de esta forma, se pueden realizar sugerencias.

ICE México



El Instituto de Certificación Empresarial en México es otro de los organismos encargados de la certificación de consultores. A diferencia de la CNEC, el ICEM cuenta con varios centros de evaluación a nivel nacional y cada uno ofrece diferentes certificaciones.

La mayoría de ellas se especializan en Recursos Humanos como:

- Diseño de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal, sus instrumentos de evaluación y manuales del curso.
- Elaboración de proyectos de aprendizaje integrando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Sin embargo, cuenta con un grupo de especialistas en:

- Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia
- Liderazgo en el servicio público

Otra de las ventajas de este organismo son los cursos que se imparten de manera periódica en otras áreas, por lo cual es posible formarse áreas de liderazgo o Transfer para Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes.

Certificación internacional en consultoría profesional

IBERO
PUEBLA®

En el sector privado también han surgido cursos enfocados en la consultoría. Una de las escuelas que ha dado el gran paso es la Ibero Puebla, institución que ofrece una Certificación Internacional en Consultoría Profesional.

A diferencia de las otras organizaciones, este curso es online y se divide en 6 módulos:

1. Consultoría: Procesos y habilidades
2. Diseño de diagnóstico efectivo
3. Generación de soluciones efectivas
4. Técnicas y herramientas de intervención
5. Acompañamiento y cierre del proceso
6. Comercialización y estrategia

Dura 96 horas y arranca el 01 de septiembre. Actualmente, todavía tiene lugares disponibles.

Este curso es una buena opción para las personas que quieren comenzar a usar sus conocimientos en otras áreas.

Tiene diferentes formas de pago y una serie de descuentos bastante atractivos y varios convenios con empresas e institución gubernamentales.

COSTOS DE CERTIFICACIÓN

DESCRIPCIÓN

El Auditor de Calidad Certificado (CQA) es aquel profesional que entiende las normas, principios y técnicas de una auditoría; tales como la examinación, cuestionamiento, evaluación y reporte, con el objetivo de determinar la adecuación y deficiencias de un sistema de calidad. El CQA analiza todos los elementos de un sistema de calidad y juzga su grado de cumplimiento de los criterios de gestión industrial, evaluación de la calidad y sistemas de control.

REQUISITOS Y CONSIDERACIONES

- 8 años con experiencia en el puesto de trabajo en una o más áreas del conjunto de conocimientos del Auditor de Calidad Certificado (CQA).
- Deberá tener un mínimo de 3 años de experiencia en una posición de toma de decisiones.

EDUCACIÓN

- Diploma de escuela técnica o carrera corta- se reduce un año de experiencia
- Carrera técnica- se reducen 2 años de experiencia
- Licenciatura- se reducen 4 años de experiencia
- Maestría o doctorado- se reducen 5 años de experiencia

CUERPO DE CONOCIMIENTOS

En este conjunto de conocimientos se incluyen explicaciones (subtexto) y niveles cognitivos para cada tema o subtema en la prueba. El Comité de Desarrollo del Examen utilizará estos detalles como pautas para redactar las preguntas del examen y están diseñados para ayudar a los candidatos a prepararse para el examen mediante la identificación de contenido específico dentro de cada tema que se pueda evaluar.

Excepto donde se especifique, el subtexto no tiene la intención de limitar el tema o incluir todo lo que podría estar cubierto en un examen, pero tiene la intención de aclarar cómo se relacionan los temas con el papel del Certificado en Auditor de Calidad. El descriptor entre paréntesis al final de cada entrada de subtexto se refiere al nivel cognitivo más alto en el que se evaluará el tema. Se proporciona una descripción completa de los niveles cognitivos al final del documento.

CURSO DE REPASO EN MODALIDAD VIRTUAL

Todos los cursos se imparten en idioma español

CURSO	DURACIÓN	INICIA	TERMINA	FECHA LIMITE INSCRIPCION	SESIONES Y HORARIOS	COSTO PESOS MX	INSTRUCTOR
CQA	40 horas	06 de mayo 2020	09 de julio 2020	07 de agosto 2020	Miércoles 08 a 10 Hora de México	Socio \$12,990.00	Primitivo Reyes
					Jueves 08 a 10 Hora de México	No Socio \$15,090.00	



COSTO EN PESOS MEXICANOS

Se aceptan
pagos vía



*Precios sujetos a cambio sin previo aviso.

Precios no incluyen IVA ni registro al examen de certificación

El precio del curso incluye el libro y manual de participante

Nota: Es necesario realizar el pago de registro al curso de repaso antes de la fecha límite de inscripción

MATERIALES DE REPASO

Materiales Sugeridos para la preparación para la certificación:

The ASQ Auditing Handbook, Fourth Edition

J.P. Russell, editing director

Banco de preguntas:

Certified Quality Auditor Question Bank

EXAMEN DE CERTIFICACIÓN

Examen escrito (PBT -Paper Based Testing-)

Examen de Certificación	Fecha Examen	Fecha límite de Inscripción	Fecha límite con penalización	Precio Socio	Precio de lista
CQA (Auditor de Calidad)	06-Jun-20	24-Abr-20	29-Abr-20	348 USD*	448 USD*
	05-Dic-20	16-Oct-20	21-Oct-20		

Idioma:	Inglés
Locaciones disponibles en México:	Tijuana, Celaya, Nogales, Juárez, Monterrey, Ciudad de México, Chihuahua
Locaciones en otros países de LATAM	Ver lista

Examen de Certificación	Fecha Examen	Fecha límite de Inscripción	Precio Socio	Precio de lista
CQA (Auditor de Calidad)	07-23-Feb-20	10-Ene-20	398 USD*	498 USD*
	03-19-Abr-20	06-Mar-20		
	05-21-Jun-20	08-May-20		
	07-23-Ago-20	10-Jul-20		
	02-18-Oct-20	06-Sep-20		
	04-20-Dic-20	06-Nov-20		

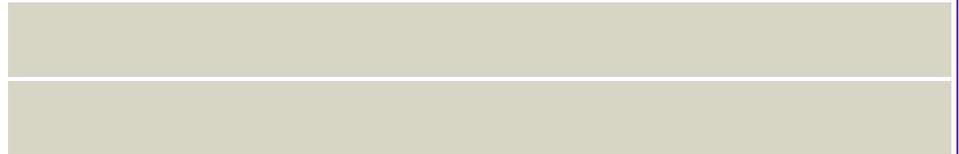


Precios sujetos a cambio sin previo aviso.

Precios en dólares americanos.

Si requiere factura mexicana, le hacemos una cotización al tipo de cambio, incluyendo el 16% de IVA.

***NOTA: Precio especial solo a través de la oficina de ASQ LATAM**



EXAMEN COMPUTARIZADO (CBT -Computer Based Testing-)



*Precios sujetos a cambio sin previo aviso.

Precios en dólares americanos.

Si requiere factura mexicana, le hacemos una cotización al tipo de cambio, incluyendo el 16% de IVA.

Idioma:	Ingés
Locaciones disponibles en México:	Ciudad de México, Monterrey y Guadalajara
Locaciones en otros países de LATAM	Ver lista



TIPOS DE CONSULTORES EN EL MEDIO PROFESIONAL

1. Consultoría de negocios

Un consultor de negocios es aquel profesional que se encarga del asesoramiento en la gestión, elaborando una estrategia para las organizaciones con la finalidad de analizar y proporcionar soluciones a los problemas administrativos.

2. Consultoría de marketing

La consultoría de marketing crea estrategias y planes para lograr darle valor al producto y, así, poder satisfacer las necesidades de cualquier mercado con objetivo de lucro.

Su forma de trabajo es identificar las potenciales técnicas que deben ser aplicadas para lograr un mejor reconocimiento de tu marca, rentabilidad y la cantidad de ventas y, de esa forma, generarle el mayor beneficio a la empresa creando una planificación estratégica para retomar el camino del éxito.

3. Consultoría de ventas

Los consultores de ventas, son especialistas que se encargan de dar asesorías a las empresas con el fin de que puedan aumentar sus ingresos optimizando los procesos comerciales de negocios.

4. Consultoría en comunicación organizacional

Se encarga de mejorar el flujo de comunicación entre los diferentes procesos de una organización, ya sean de forma jerárquica o a niveles internos o externos de la empresa. Fomentando, de esta forma, el desarrollo organizacional en todos los niveles de la compañía.

5. Consultoría financiera

Sin embargo, es evidente que no todas las compañías tienen la misma naturaleza, por lo tanto, existen diversos tipos de consultoría para cada caso en específico.

Cuando contratamos una consultoría es porque necesitamos resolver un problema que, de alguna forma, nos excede, por ejemplo algún contratamiento que no conseguimos solucionar con los procedimientos internos de la empresa.

Por este motivo, se hace necesario recurrir a un especialista denominado consultor — generalmente externo— para que pueda indicarnos formas y caminos para detectar y resolver el problema.

En este tipo de consultoría, el profesional ofrece al empresario sus conocimientos para lograr una mejoría en el manejo de los recursos económicos de la compañía.

6. Consultoría de especialización

Se encarga de generar rédito de un grupo de consumidores con intereses similares.

Además, la consultoría de especialización también se basa en explorar esa parte del mercado que se encuentra poco atendida o que no le han demostrado suficiente interés, es decir, se enfoca en el nicho de mercado, el cual, ayuda a encontrar nuevas oportunidades en el mercado dentro de ese grupo diminuto e inexplorado.

7. Consultoría legal

Es la que brinda distintos tipos de recomendaciones jurídicas a la empresa, ya sean contractuales, mercantilistas, civiles o penales. La empresa debe estar ajustada al marco legal que la regula, de lo contrario, resultaría imposible que pudiese operar.

TIPOS DE ORGANIZACIONES DE CONSULTORIA QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A EMPRESAS QUE REQUIERAN

La diversidad de clientes y mercados, los servicios técnicos que proporcionan, los enfoques adoptados y las personalidades involucradas se reflejan en la amplia variedad de los tipos de organizaciones de consultoría de empresas. Sin entrar en detalles relativos a sus estrategias y organización, a continuación, se exponen los principales tipos de dichas organizaciones.

Grandes oficinas de consultoría multifuncionales

Una oficina de consultoría que dé empleo a varios centenares de profesionales se puede considerar importante, pero hay incluso 25 organizaciones gigantescas que tienen más de 1.000 consultores de plantilla. La mayor parte de esas organizaciones actúan como empresas multinacionales, con filiales en 20 o más países. Su dimensión les permite tratar con una amplia gama de clientes y ocuparse de problemas de dirección de empresas sumamente difíciles; a veces se las designa como "oficinas de consultoría de empresas con servicios completos" que proporcionan "conjuntos globales de servicios". Estas organizaciones prefieren prestar servicios a clientes importantes y multinacionales; muchas de ellas poseen también conocimientos técnicos especiales, que las diferencian entre sí, por ejemplo, pueden ser conocidas por poseer conocimientos técnicos sectoriales especiales y por contar con importantes departamentos especializados por sectores. Pueden ser muy competentes en estrategia y reestructuración empresariales (las consultorías de estrategia), o concentrarse en los servicios de consultoría de empresas basados en la tecnología de la información.

Empresas importantes de contabilidad que prestan servicios de asesoramiento empresarial

Los servicios consultivos empresariales establecidos como divisiones de empresas de contabilidad importantes se han transformado, en la última década, en grandes oficinas de consultoría multifuncionales. Actualmente son las empresas profesionales más grandes del mundo no sólo en contabilidad y auditoría, sino también en consultoría de empresas medida por separado. El entorno de una empresa importante de contabilidad le permite disponer de conocimientos especializados, una imagen, contactos y oportunidades de trabajo. Algunas de esas empresas insisten en que no desean hacerse cargo de cualquier tipo de cometido, sino sólo de los que "cabe esperar de una empresa de contabilidad de categoría profesional reconocida". No obstante, esto ha cambiado radicalmente. Hoy en día los "Seis Grandes" actúan asimismo en esferas como la administración y el

desarrollo de los recursos humanos, la creación y promoción de organizaciones, la ingeniería de producción, la calidad total, los sistemas integrados de información y control y la consultoría de la pequeña empresa.

Oficinas de consultoría pequeñas y medianas

Este grupo abarca diversas organizaciones, que emplean desde unos pocos hasta entre 50 y 100 consultores. Entre sus principales características técnicas, cabe mencionar las siguientes:

- consultoría general de empresas pequeñas y medianas, por lo común en una zona geográfica limitada;
- servicios de consultoría de empresa en una o unas cuantas esferas técnicas, como estrategia de las compañías, administración del personal, evaluación de los puestos de trabajo, mantenimiento, control y gestión de la calidad, comercialización, gestión de ventas, administración de oficinas, auditoría y gestión ambientales, etc.;
- especialización sectorial a fondo, por ejemplo, transportes urbanos, textiles, industria de la impresión o seguros.

Consultores independientes

Pese a la competencia y a la comercialización dinámica de las grandes empresas profesionales, la existencia de miles de consultores independientes demuestra que existe mucho interés por trabajar con dichos profesionales. Estos pueden ser generalistas, que se caracterizan por su gran experiencia empresarial, por su capacidad para resolver problemas y por su habilidad para llevar los asuntos, o especialistas que trabajan en un área técnica reducida. Su ventaja estriba en que aplican un criterio sumamente personalizado y flexible, que es más difícil de utilizar de manera coherente en una gran dependencia consultiva. Los servicios de un consultor independiente de categoría superior pueden ser asimismo más económicos debido a que puede evitar muchos de los gastos generales de una organización mayor. Antes de pasar a ser independientes, muchos consultores trabajaron como ejecutivos empresariales o pasaron la primera parte de sus carreras en grandes consultorías.

Algunos clientes prefieren encomendar todo el cometido a una sola persona muy experimentada, que en una empresa más importante probablemente trabajaría como jefe de un proyecto y supervisaría el trabajo de varios otros consultores menos experimentados. Los consultores independientes mantienen a menudo relaciones no oficiales con otros colegas y pueden, por tal razón, agruparse para asumir tareas más importantes y complejas o pueden recomendar a otra persona para que trabaje fuera de su propia esfera de competencia. La mayor parte de ellos prestan servicios a empresas menores, pero incluso empresas más importantes a veces recurren a

los consultores independientes cuando se trata de realizar tareas menos importantes o especiales. El problema consiste en que, junto a consultores sumamente experimentados y entregados a su tarea, este grupo incluye también algunos consultores mediocres que no siempre resulta fácil distinguir a unos de otros.

Los "profesores consultores"

Junto a los consultores independientes que viven de la consultoría, existen profesores, catedráticos, capacitadores e investigadores de administración de empresas cuyo principal trabajo no es la consultoría, pero que participan en ella a tiempo parcial, aunque con bastante regularidad. Muchos de ellos proporcionan asesoramiento concreto sobre cuestiones empresariales bastante importantes, pero que no requieren un amplio tiempo de consultoría. Algunos consultores de dedicación plena no consideran al "profesor" como un consultor real de empresas. Sin embargo, esta opinión refleja una estrechez de miras. La experiencia ha mostrado que se pueden obtener excelentes resultados si se conjuga la investigación, la enseñanza y la consultoría. La principal aportación de los profesores consultores han sido nuevas perspectivas e ideas y no un trabajo rutinario de asesoramiento. Un pequeño grupo ha alcanzado el nivel de "consultor gurú", que influye en la manera de pensar de legiones de ejecutivos empresariales.

Servicios de consultoría de instituciones de formación de personal de dirección

Para promover las capacidades locales de consultoría de empresas y vincular a los profesores y capacitadores de administración de empresas con el mundo de la práctica, varias escuelas empresariales, instituciones de formación de personal de dirección y centros de productividad, principalmente (pero no sólo) en los países en desarrollo, han establecido servicios de consultoría para las organizaciones privadas y públicas. A menudo esto se ha realizado con la asistencia técnica de organismos internacionales y con la participación de empresas de consultoría experimentadas de otros países. Estas unidades "institucionales" disfrutaban de cierta independencia en la elección de los clientes y la venta de los servicios. Algunas de ellas emplean a consultores a tiempo completo, mientras que otras realizan los cometidos con personal del cuerpo docente y con investigadores de la institución. En algunos países sus servicios han sido subvencionados por el Estado. Existen instituciones en que esta forma de consultoría entra en conflicto con los "profesores consultores" individuales: los mejores profesores tienden a dar prioridad a sus clientes personales, de los que obtienen considerables ingresos, antes de que se negocien los proyectos y se ejecuten por conducto de la institución.

Suministradores no tradicionales de servicios de consultoría

Este grupo es bastante heterogéneo, pero tiene una característica en común: su función inicial y principal es algo distinto de la consultoría pero considera a ésta como un aditamento técnicamente útil y financieramente beneficioso de sus productos y servicios.

Entre otros, el grupo incluye a:

- abastecedores y vendedores de equipo de computadora y de comunicación;
- empresas productoras de programas de computadora;
- bancos comerciales y de inversión, agentes de bolsa, compañías de seguros y otras organizaciones del sector financiero;
- abastecedores de equipo y proyectos llave en mano en los sectores de energía, transportes, agua potable, riego y otros servicios públicos;
- otras organizaciones que han transformado sus grupos internos de servicios empresariales en servicios de consultoría externos.

Varias organizaciones, habitualmente las que poseen grandes conocimientos de matemáticas, informática, investigación operativa o econometría, ofrecen servicios especiales de consultoría en sectores como los estudios estratégicos, la elaboración de modelos, la previsión de la demanda de los consumidores, el análisis y diseño de sistemas, la automatización de las fábricas y oficinas, y otros. A algunas de ellas se las designa también con los nombres de "grupo de reflexión" o "grupo de expertos". Pueden ser independientes, o estar asociadas con una empresa de informática, una universidad tecnológica o un instituto de investigación. Estos servicios de consultoría suelen basarse en investigaciones y/o tecnología.

EL PAPEL DEL ADMINISTRADOR EN LA CONSULTORÍA

Definición de Consultor: Un consultor (del latín *consultus* que significa "asesoramiento") es un profesional que provee de consejo experto en un dominio particular o área de experiencia, sea mantenimiento, contabilidad, tecnología, publicidad, legislación, diseño, recursos humanos, ventas, arte, medicina, finanzas, relaciones públicas, comunicación, aprendizaje de lenguas extranjeras u otros. La principal función de un consultor es asesorar en las cuestiones sobre las que posee un conocimiento especializado. Los consultores también poseen una especialización dentro de su actividad, ejemplo de esto es un consultor contable, con un nivel de especialización mayor en los aspectos relacionados con la contabilidad o economía en una empresa a diferencia de un consultor comercial, que a veces pueden poseer un conocimiento general pero no necesariamente profundo en algunas áreas.

Definición de Administrador: Un administrador es una persona que obtiene resultados a través de otras personas. Un administrador es el responsable de llevar a cabo las actividades necesarias para alcanzar las metas organizacionales. Más específicamente, un administrador desempeña ciertas funciones básicas para que la organización se encamine hacia la consecución de dichas metas. (Allen y Gilmore, p.20)

Para llevar a cabo esta tarea un buen consultor debe tener un perfil profesional con las siguientes características: Tabla 1. Descripción de los perfiles del consultor y del licenciado en administración

Capacidad Consultor para analizar complejos. Tiene sentido del Licenciado en Administración problemas Tener conocimiento del proceso de clima de toma de decisiones. la Tiene como objeto de estudio a las organización. organizaciones Ser ético. Ser objetivo y ético Contar con un sentido de la oportunidad Ser un líder para el manejo de grupos para establecer relaciones multidisciplinarios.

personales

multidisciplinarias.

Como se puede apreciar en el cuadro anterior el Licenciado en Administración está capacitado para la actividad profesional de consultor, inherente a la naturaleza de los planes de estudio de la carrera ya que dentro de las aulas la información recibida es tan variada que podemos trabajar con otras áreas del conocimiento aplicables dentro de la consultoría. Es decir el mejor candidato para llevar a cabo las mejoras a una organización es precisamente el encargado de su estudio y por su preparación educativa el Licenciado en administración es el indicado. Es hasta estas fechas que la consultoría está considerada dentro de los planes de estudio, con la finalidad de que el egresado no ignore esta área dentro de su campo de actuación. El Licenciado en Administración tiene por objeto de estudio a la organización, sus áreas, procesos y aplicación de recursos; enfocado principalmente dentro de las

áreas funcionales de la misma: producción, finanzas, mercadotecnia y recursos humanos, estancándose solo para laborar dentro de la organización con los sistemas ya determinados por la misma, sin que el Licenciado en Administración se preocupe en volver eficientes los modelos ya

establecidos, o reinventándolos. Esto también se debe a la inercia al cambio que ejercen los mandos ejecutivos de la organización, así como a carencias culturales de nuestro país. Como se mencionó anteriormente, es con los individuos que forman y dirigen las organizaciones, con los que el consultor debe tratar, antes y durante la realización de su función dentro de la organización. Sin embargo la consultoría para las diversas profesiones que la llevan a cabo, la conceptualizan como una actividad meramente complementaria de su actividad principal, es decir los profesionales ven en la actividad de consultoría no un estilo de vida sino una forma complementaria del desarrollo de su actividad profesional.

Certificación del consultor

Antecedentes: → Surge para incrementar la competitividad de las Pymes Mexicanas.
→ El 17 de septiembre de 2004 el gobierno de Japón en colaboración con el gobierno mexicano firmó el Acuerdo para el Fortalecimiento de la Asociación Económica, mediante el cual acordaron promover actividades de cooperación técnica. → Mediante Plan Maestro de Desarrollo de Industria de Soporte para Pymes, se desarrolló un programa integral para la formación de consultores.

Certificación de competencias: → Habilidades → Destrezas → Comportamientos individuales • Todo aquello que las hace competentes para desarrollar una actividad en su vida laboral.

Certificación: • El proceso mediante el cual las personas demuestran, que cuentan, sin importar como los hayan adquirido, con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para cumplir una función a un alto nivel de desempeño • De acuerdo con lo definido en un Estándar de Competencia.

Estándar de Competencia: • Documento oficial, que es aplicable internacionalmente; y sirve para evaluar y certificar las competencias de una persona. • Es un documento expedido por la Secretaría de Educación Pública del Gobierno Federal en el cual se asegura que el desempeño de una persona se ajusta a lo que requieren las empresas o instituciones.

Beneficio de una certificación: Contribuimos a mejorar nuestro desarrollo personal y profesional. Uno se vuelve un trabajador con mayores oportunidades para competir en el mercado laboral.

• Si eres un trabajador seguramente ya cuentas con varios conocimientos, habilidades y destrezas que han permitido insertarte en el mercado laboral. •

Documento que describe la mejor práctica para realizar la actividad que desempeñas. • Proceso a través del cual se evalúan tus competencias con base en un Estándar de Competencia y que al final del mismo reconocerá tu desempeño como trabajador por medio de un certificado.

Competencias Estándar de competencias Certificación

Importancia de la Certificación:

Al certificarse se contribuye a mejorar el desarrollo personal y profesional lo cual te convierte en un trabajador con mayores oportunidades para competir en el exigente mercado laboral → Podrás integrarte al mercado laboral de manera exitosa. → Tener un documento reconocido por la autoridad educativa del país y por las empresas de los sectores productivos, que respaldan tus competencias a → Movilidad laboral a nivel nacional. → Posibilidad de obtener incrementos salariales y promociones (dependiendo de cada sector). → Aumentar la seguridad en tu empleo. → Incremento de la superación personal, motivación y desempeño en el trabajo. → Reconocimiento público por el trabajo realizado

Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral

(CONOCER, Conocimiento, competitividad y crecimiento). El CONOCER es la única institución en México facultada para emitir certificados de competencia de personas, los cuales tienen el respaldo de la autoridad educativa federal y de los sectores productivos, social, educativo y de gobierno del país.

EL CAMPO DE LOS SERVICIOS PRESTADOS DE UN CONSULTOR

Actualmente se puede pedir a los consultores de empresas profesionales que ayuden a resolver cualquier tipo de problema de gestión en cualquier tipo y tamaño de organización.

Si surgen nuevos problemas y se ponen al descubierto nuevas necesidades, es más que seguro que algunos consultores de empresa harán de inmediato un esfuerzo especial para convertirse en expertos en ese nuevo campo. Ha habido numerosos intentos de enumerar y clasificar las esferas abarcadas por los consultores de empresas.

Las asociaciones profesionales de consultores están interesadas en esas listas, tanto para determinar las esferas de las que aceptan a miembros como para poder proporcionar información sobre los tipos de servicios que sus miembros pueden prestar.

En los folletos publicitarios y de información de las empresas de consultoría normalmente se enumeran los campos de la competencia de la empresa. Sin embargo, todavía no se ha establecido una clasificación generalmente aceptable a gusto de los usuarios (es decir, fácil de interpretar y utilizar).

En la actualidad, las listas y los folletos de publicidad habituales incluyen muchos términos y conceptos vagos que los clientes potenciales interpretarán quizás erróneamente.

Esferas y funciones de la gestión

Tradicionalmente, los servicios de consultoría de empresas se estructuraban de conformidad con la estructura imperante de las funciones de gestión. Se ofrecían servicios en organización y dirección de producción, comercialización y ventas, gestión del personal, organización de la oficina, gestión financiera, administración y organización generales, y sectores análogos.

Esta estructuración de los servicios ofrecidos se ha mantenido hasta el presente. Una empresa de consultoría puede prestar servicios en uno o más de esos sectores, según su dimensión, estrategia de especialización y otros factores. A la inversa, la especialización de una empresa de consultoría o de un consultor individual puede ser más profunda y concentrarse exclusivamente en un segmento de una función de gestión, como el mantenimiento o el control de las existencias en el marco de la gestión de la producción, o la evaluación de los puestos de trabajo y su remuneración en el marco de la gestión de personal o de los recursos humanos.

Problemas y retos que afronta la dirección de la empresa

Los servicios de consultoría se concentran en categorías particulares de problemas y dificultades relacionados con los retos que afrontan diversas funciones de gestión y que reflejan nuevas posibilidades y limitaciones de las empresas. Su campo es extremadamente amplio. Sirvan de ejemplos la consultoría para reducir los costos, el

mejoramiento de la productividad, el ahorro de energía, las empresas mixtas, las fusiones y las adquisiciones, la transferencia de tecnología, los cambios de la empresa, la realización y dirección de proyectos, la gestión transcultural, la privatización, la ordenación del medio ambiente, etc.

La consultoría de empresas

Establecimiento y mejoramiento de sistemas Los sistemas de información de la dirección, la presentación de informes, la planificación, el establecimiento de calendarios y la adopción de decisiones han pasado a ser otra rama importante de los servicios de consultoría. Esto está muy relacionado con la evolución en las tecnologías de información subyacentes, que han pasado de sistemas manuales, a través de unas tecnologías de oficina mecánicas cada vez más especializadas, hasta generaciones sucesivas de información computarizada y tecnologías de comunicación.

Dos factores esenciales han desencadenado la expansión de la consultoría basada en la información y la tecnología y orientada hacia sistemas especializados: la cantidad de expertos y peritos que se necesitan temporalmente para el análisis y el desarrollo de sistemas y la rapidez con la que los sistemas resultan anticuados y tienen que modernizarse, o ser sustituidos por sistemas totalmente nuevos. En este sector se recurre cada vez más a una consultoría interdisciplinaria, unida a la prestación de asistencia y asesoramiento en materia de gestión, información y tecnologías y sistemas de comunicación. Los sistemas están cada vez más integrados, unificando los datos y los procedimientos de producción, venta, compra, control de costos, gestión de la calidad y otros sectores en un sistema computarizado. En esta esfera la consultoría de empresas está a menudo unida a diversos servicios de tecnología de la información, que pueden incluir la preparación de programas de informática y de asistencia adaptados a los clientes en la instalación del sistema y su plena puesta en servicio.

Métodos para mejorar y modificar el rendimiento de la organización

Consultores insisten en que su principal virtud y utilidad para los clientes no estriba en un conocimiento teórico detallado de un sector o sistema técnico concreto, sino en su capacidad para compartir con el cliente sus métodos eficaces de trabajo, con respecto al diagnóstico y solución de los problemas de la organización, la concepción de programas de acción para introducir cambios en la organización y mejorar su rendimiento y la garantía de que esos programas se van a aplicar. Su servicio no está determinado ni por el sector de intervención (comercialización) ni por el problema que se ha de abordar (producción elevada o gastos de distribución), sino por el enfoque o método utilizado por el consultor. Sirvan de ejemplo el desarrollo de la organización con su amplio conjunto de técnicas de intervención, el aprendizaje mediante la acción, el diagnóstico de la empresa, diversas metodologías de análisis y solución de los problemas, la gestión de la calidad total, las técnicas de pensamiento creativo e innovación, el establecimiento de puntos de referencia, el cambio de las técnicas de procesos empresariales, las transformaciones de la organización, etc.

Algunos de estos métodos y enfoques están sumamente estructurados y se aplican como conjuntos completos de consultoría y capacitación, a menudo protegidos por patentes y marcas o derechos de autor.

Algunos son modas que pasan o nuevas etiquetas para cosas viejas. Otros son auténticas innovaciones y su repercusión en la eficacia de la organización y en la propia industria de la consultoría puede ser considerable y duradera. Los métodos de consultoría para modificar la organización y mejorar su rendimiento se ofrecen cada vez más en combinación con conocimientos teóricos y prácticos especiales en las esferas mencionadas en los párrafos anteriores.

Servicios

sectoriales

Algunos consultores optan por un enfoque sectorial: desempeñan toda su actividad en un único sector o han establecido divisiones especializadas por sectores. Las razones son tanto técnicas (la necesidad de un conocimiento íntimo de las tecnologías, la economía y las prácticas y la cultura empresariales del sector) como comerciales.

Como algunos profesionales señalan: «si se adquiere fama como consultor de la industria del azúcar, se obtendrá clientes de la industria del azúcar». Esto es muy importante en sectores que tradicionalmente se consideran diferentes de los demás (por ejemplo, las industrias de la construcción o de la minería) y son escépticos acerca del valor del asesoramiento procedente desde fuera del sector. Los cambios en la concentración sectorial de la consultoría reflejan los cambios estructurales de la economía. Inicialmente, la mayoría de los consultores solían trabajar para empresas industriales y comerciales.

En la consultoría actual, la labor realizada para los sectores de los servicios es considerable; esto incluye a clientes de la banca y los seguros, las comunicaciones, el transporte, el desarrollo de la comunidad, la administración estatal central y local, la educación, el cuidado de la salud, las asociaciones voluntarias y las actividades recreativas.

Servicios

complementarios

Las empresas de consultoría especializadas por sectores a menudo proporcionan a sus clientes un conjunto de servicios que agrupa la consultoría gerencial, empresarial y técnica. Diversas consultorías de empresas ofrecen también otros servicios entre los que cabe mencionar la capacitación técnica y gerencial, la capacitación del personal de supervisión y de oficina, la producción y distribución de materiales de capacitación audiovisuales, servicios de procesamiento de la información, acopio y distribución de información comercial, publicación de libros, pruebas psicotécnicas, encuestas relativas a las investigaciones sobre el mercado, encuestas sobre el gusto de los consumidores, publicidad, estudios económicos y de mercado sectoriales, dirección y supervisión de los proyectos de inversión, el sector inmobiliario, trabajo estadístico, etc. Las empresas de consultoría han invadido



áreas como la elección y transferencia de tecnología, patentes y licencias, diseño y puesta a prueba de productos, diseño del equipo de control y sectores análogos. Todos estos campos están estrechamente relacionados con la consultoría de empresas, pero algunos de ellos quedan claramente fuera de su marco. Al extenderse a nuevas esferas de servicios, los consultores de empresas se están comportando como otras profesiones: buscan nuevos mercados y tienden a satisfacer la demanda de sus clientes de un conjunto de servicios coherente y completo.



BIBLIOGRAFIA

<https://www.fepac.org/?q=c%C3%B3digo-de-%C3%A9tica-y-responsabilidad-profesional-de-fepac>

<https://revistaconsultoria.com.mx/certificaciones-para-consultores/>

https://asqlatam.org/certificacion_auditor_calidad.html

<https://rockcontent.com/es/blog/tipos-de-consultoria/>

<https://www.tipsempresariales.com/tips/principales-tipos-de-organizaciones-de-consultoria-consultoria-empresarial>

<https://epim-educacion.com/fases-del-proceso-de-consultoria/>

<https://pdfcoffee.com/el-papel-del-administrador-en-la-consultoria-4-pdf-free.html>

<https://www.tipsempresariales.com/tips/campo-de-los-servicios-prestados-consultoria>

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA

CARRERA: LIC EN ADMINISTRACIÓN ASIGNATURA: CONSULTORÍA EMPRESARIAL UNIDAD: I

DOCENTE: MCA. LUCILA MARÍN SANTOS GRUPO: 805 A FECHA: 07/03/2024

ALUMNO: AELEN INES SINTA GONZALEZ CALIFICACIÓN:

INSTRUCCIONES: Responde de manera precisa cada una de las peticiones que a continuación se enuncian.

11. Determina como mínimo tres objetivos de la consultoría de empresas.

R=Optimizar la estructura organizativa, desarrollar estrategias para el crecimiento y la competitividad, mejora la eficiencia operativa.

12. Explica por qué es importante la consultoría de empresas.

R= La consultoría de empresas es importante porque proporciona una perspectiva externa experta que pueda identificar problemas, proponer mejoras y soluciones y la rentabilidad en la organización.

13. Describe la razón por lo que consideras que la consultoría de empresas es una profesión.

R=La consultoría de empresas es considerada una profesión ya que requiere habilidades especializadas, conocimientos técnicos y experiencia para brindar asesoramiento experto y soluciones efectivas a los problemas empresariales

14. Explica por qué es indispensable la ética en la consultoría de empresas.

R= La ética es indispensable en la consultoría de empresas ya que para garantizar la integridad, la confianza y el respeto hacia el cliente y las partes interesadas, así como evitar conflictos de interés.

15. Qué papel desempeña el administrador en la consultoría.

R=La administración desempeña un papel crucial en la consultoría al proporcionar liderazgo, tomar decisiones estratégicas y facilitar la implementación de recomendaciones realizadas por los consultores para la mejora de la empresa.

16. Qué elementos debe considerar un consultor para realizar una consultoría de empresas.

R= Un consultor debe considerar elementos como la comprensión del negocio del cliente, el análisis de datos la comunicación efectiva, la creatividad en la resolución de problemas y la capacidad de trabajar en equipo para realizar una consultoría de empresas exitosas.

17. Describe las tareas específicas de un consultor generalista y de un consultor especialista.

R=La tarea específica de un consultor generalista incluyen brindar asesorías en áreas amplias de gestión empresarial, mientras que un consultor especialista se enfoca en campos específicos como tecnología.

18. Menciona las organizaciones más importantes pertenecientes a un escenario internacional.

R=Algunas de las organizaciones más importantes en un escenario internacional incluyen la organización mundial del comercio, el banco mundial y fondos monetarios internacionales.

19. Para un consultor de empresas, qué diferencia existe entre una certificación y concesión de licencias.

R=Para un consultor de empresas, una certificación confirma que tiene las habilidades y el conocimiento necesario en un área específica, mientras que una concesión de licencia le otorga el derecho legal para ejercer ciertas actividades profesionales.

20. En qué momentos se derivará una responsabilidad jurídica a un consultor de empresas.

R=Una responsabilidad jurídica puede derivarse para un consultor de empresas en situaciones como el incumplimiento de contratos, la mala praxis profesional, la divulgación de información confidencial o la participación en actividades ilegales que causen daño a la empresa

FUENTE DE INFORMACIÓN

MILAN, Kubr. (2002) La Consultoría de Empresas, Guía para la profesión. Limusa Noriega Editores.

*Cultiva tu mente,
todo lo nuevo que aprendes
te ayuda a aplicar tu visión del mundo
y a tomar mejores decisiones.*