

Notas sobre los trabajos parciales Unidad 3

- El diagnóstico integral no es considerado para entregar al cliente
- En muchas ocasiones la información que buscamos por parte del cliente no existe, no la tiene, no la ha generado o no sabe cómo hacerla.
- El organigrama y la cadena de valor son esquemas muy valiosos para el trabajo del consultor, son la base de la planeación y organización del trabajo consultivo.
- Recuerden tener quick wins en su trabajo consultivo, victorias rápidas en plazos cortos.
- Los síntomas de la situación inicial deben cuantificarse, si existe ausencia o falta de estos el valor es cero 0, y ponerlo en una escala medible como valor o porcentaje.
- Las fuerzas impulsoras y restrictivas más que explicar la situación de la empresa, nos indican qué tan lista está la organización para el cambio deseado, para atravesar por el proceso de transformación y consultivo. Nos dicen qué tenemos que arreglar y preparar para nuestra intervención como consultores. Listos o no allá vamos??
- Es importante definir el tamaño del cliente y el área a intervenir, en personas, estructura, dinero, cadena de valor, canal de distribución, etcétera. Requerimos poder dimensionar el reto al que nos enfrentamos junto con el cliente.
 - + Y dependiendo del caso focalizar el problema y su alcance.
- Mantengamos sensibilidad humana de acuerdo al giro de negocio o actividad del cliente, debemos ser cuidadosos con el manejo del lenguaje según el caso, el tipo de tratamiento es importante.
- Darle consultoría al consultor? Desde dónde? Cómo?

Notas para la Sesión de preguntas y respuestas:

- Enfoque en la Consultoría, ejemplo caso legal, la materia del proceso en demanda por daños o por incumplimiento de contrato.
 - + Caso de marketing u organizacional
 - + De sistema o de gestión de recursos humanos
 - + Empezamos por la visión del cliente y su requerimiento de aproximación.
- La Energía en el Proceso Consultivo es un valor agregado clave y complementario.
 - + Ser capaces de motivar, enrolar, persuadir, retar, confrontar y retroalimentar.
 - + Cuidemos no proyectar, arrogancia, soberbia, altanería, pero tampoco, nerviosismo, titubeo, duda o inmovilidad.
 - + Debemos proyectar energía, capacidad de acción, optimismo, entusiasmo, disciplina, rigor, exigencia con excelencia, precisión, alto desempeño, seguridad, visión, control y en general dominio de lo que estamos haciendo y hacia donde vamos. Generar confianza, certeza y seguridad en el proceso.
- Importa mucho considerar el Status Emocional de la organización, incluir los temas de ansiedad, estrés, decepción, frustración, incertidumbre, enojo, etcétera.
 - + El tema de la confianza en la organización también es clave.
 - + Qué siente el empleado o colaborador que le da la empresa?
- Utilicen la IA como Sparring (de boxeo) para practicar, darse retroalimentación y autocrítica, puede fungir como varios roles.
- El efecto Cobra.