



FICCE 2025

Foro Internacional de Certificación en Consultoría Estratégica

MANUAL DEL PARTICIPANTE



1

¿Qué busca este foro como objetivo general?

- Mostrarte cómo funciona la consultoría profesional basada en competencias.
- Enseñarte cómo transformar experiencia en servicios de alto valor.
- Presentarte una ruta realista para certificarte, posicionarte y vender.
- Ayudarte a diseñar tu modelo de negocio como consultor o especialista.
- Llevarte de la idea a la acción con casos reales, guías y mentoría.
- Abrirte la puerta a una red de impacto, con validación oficial.

¿Qué tipo de transformación puedes vivir?

Personal:

- Vas a dejar de sentir que “no sabes por dónde empezar” o que “no tienes cómo vender tu conocimiento”.
- Vas a descubrir que sí hay un espacio profesional para ti, aunque el mercado tradicional te haya hecho sentir invisible.
- Vas a reconectar con tu valor como profesional con experiencia real.

Profesional:

- Vas a entender cómo convertirte en consultor estratégico para MIPYMES u organizaciones.
- Vas a salir con herramientas que puedes usar de inmediato.
- Vas a tener en tus manos un plan claro, con estructura y respaldo.



Pon mucha atención Este foro está compuesto por:

- 7 sesiones ordinarias que se transmiten de 6:00 pm a 10:00 pm hora centro de México.

Todas las sesiones ordinarias tienen una duración estimada de entre 4 horas, y están pensadas para combinar estrategia, simulación, inspiración y decisión.

- 3 sesiones extraordinarias con información valiosa.

Súper Sábado

12 de julio de 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

De master class con nuestros Consultores Expertos. Vilma Núñez, Marcus Dantus, Daniel Marcos, Mauricio Hernández y muchos más.



4

Ruta Foro de Consultores Profesionales

Tipo de sesión	Sesión	Fecha y hora	Título
Ordinaria	Sesión 1	Lunes 7 de julio 6:00 pm	El inicio de la transformación: ¿Qué es la consultoría profesional y por qué certificarte?
Ordinaria	Sesión 2	Martes 8 de julio 6:00 pm	Diseño de intervenciones consultivas con inteligencia artificial y metodología profesional
Extraordinaria ★	Sesión Extraordinaria 1	Miércoles 9 de julio 12:00 pm	Diseña, comercializa y lanza cursos con aval oficial
Ordinaria	Sesión 3	Miércoles 9 de julio 6:00 pm	De la estrategia a la propuesta: Cómo presentar diagnósticos, soluciones y monetizar tu conocimiento
Extraordinaria ★	Sesión Extraordinaria 2	Jueves 10 de julio 12:00 pm	Acredita una maestría mientras emprendes
Ordinaria	Sesión 4	Jueves 10 de julio 6:00 pm	Del conocimiento a la acción: La oportunidad de convertirte en consultor certificado y lanzar tu firma profesional

Tipo de sesión	Sesión	Fecha y hora	Título
Ordinaria	Sesión 5	Viernes 11 de julio 6:00 pm	Taller: Diseñando mi propio caso consultivo bajo el estándar EC0249
Evento especial	Súper Sábado	Sábado 12 de julio 8:00 am	Jornada intensiva con expertos, análisis de casos y mentoría estratégica
Extraordinaria ★	Sesión Extraordinaria 3	Lunes 14 de julio 12:00 pm	Sesión especial para perfiles de inversionistas
Ordinaria	Sesión 6	Lunes 14 de julio 6:00 pm	La consultoría de carrera vocacional
Ordinaria	Sesión 7	Miércoles 16 de julio 6:00 pm	La gran problemática vs la gran solución: Consultoría especializada en MIPYMES
Ordinaria	Evaluación final	Viernes 18 de julio 6:00 pm	Evaluación final del foro (duración: 2 horas)

¿Cómo acreditar este programa y obtener tu certificado oficial?

Este foro no es solo para aprender y motivarte. Es un proceso estructurado, con evidencia, con compromiso, y con una ruta clara para que puedas **obtener tu certificado de competencia como consultor profesional**.

Para poder avanzar a la etapa de certificación oficial y presentar tu proyecto consultivo, es indispensable que completes **dos requisitos fundamentales**.

Paso 1: Asistencia comprobada al 80% de las sesiones ordinarias

- Las sesiones ordinarias son 7.
- Necesitas haber estado presente, en vivo, en **al menos 6 de ellas**.

Y como este foro es digital, tu forma de demostrarlo será mediante **dos acciones muy simples pero muy importantes**:

Acción 1: Captura de pantalla con la insignia secreta

En cada transmisión en vivo, en algún momento aparecerá una **insignia especial** con una palabra clave y sonido para identificar este momento. Cuando veas esa insignia, deberás tomar **una captura de pantalla completa** que muestre claramente la insignia y tu participación. Esa imagen la deberás guardar en una **carpeta de evidencias**, que entregarás más adelante para validar tu participación en vivo.



Acción 2: Llenar el formulario final de cada sesión

Al finalizar cada sesión ordinaria, publicaremos un enlace en los comentarios de Facebook.

Ese enlace te llevará a un **formulario breve** que deberás llenar.

Te servirá para:

- Validar tu asistencia
- Reflexionar sobre lo aprendido
- Registrar tu avance

Durante la sesión 1, al llenar tu formulario de asistencia, generarás tu matrícula como alumno de ICEMéxico la cual recibirás por correo electrónico.

Ese número será tu identificador único dentro del sistema, y con él podrás continuar hacia el proceso de certificación.

Nota importante: Solo después de llenar el primer formulario generará la matrícula y la recibirás en tu correo electrónico .



Paso 2: Evaluación final

- El día **viernes 18 de julio** realizaremos la **evaluación final del foro**, donde aplicarás lo aprendido y cerrarás formalmente tu proceso académico.

Esta evaluación será en vivo, con preguntas prácticas y deberás obtener al menos el 90% de calificación aprobatoria para pasar al proceso de certificación gratuita.

Y queremos dejar algo muy claro:

Si completas estos pasos como lo hemos explicado, el proceso de capacitación, evaluación y emisión del certificado será totalmente gratuito.

➤ Sin condiciones ocultas.

➤ Sin pagos adicionales.

Esta es una oportunidad seria, con validez oficial, diseñada para que puedas certificar tu experiencia, sin barreras económicas ni procesos injustos.



Aviso importante:

- Este **programa es subsidiado al 100%** como parte de un esfuerzo de desarrollo impulsado por la Universidad ICEMéxico. Por ello, **nos reservamos el derecho de realizar promociones durante el programa.**
- Durante el desarrollo del programa, **ICEMéxico podrá presentar distintos modelos de negocio y programas de formación de pago.** Sin embargo, el acceso o la adquisición de estos modelos **no es requisito ni condiciona de ninguna forma tu proceso de certificación gratuita.**
- Aquí no gana el que ve más.
Gana el que participa.
El que demuestra que está listo para dejar de ser espectador...
y empieza a construir resultados reales como consultor profesional.
Así que prepárate, participa, y guarda tus evidencias.

Porque este foro es el inicio de una nueva etapa en tu vida profesional.

¿Qué es la consultoría profesional y cómo actúa un consultor de verdad?

La consultoría profesional es una práctica estructurada que tiene como objetivo **resolver problemas críticos, generar valor medible y acompañar procesos de transformación en organizaciones, personas o sistemas.**

No se basa solo en el conocimiento técnico del consultor, sino en su capacidad de **diagnosticar correctamente**, diseñar una solución viable, **intervenir con acompañamiento**, y medir el impacto de su trabajo.

Según el estándar EC0249:

Un consultor profesional certificado debe saber hacer tres cosas:

- **1. Diagnosticar** – comprender a fondo la situación del cliente.
- **2. Proponer** – diseñar soluciones viables, personalizadas y con lógica sistémica.
- **3. Intervenir** – acompañar la implementación, dar seguimiento y validar resultados.

¿Qué dicen los líderes globales?

- McKinsey define al consultor como:

"Un profesional que resuelve problemas críticos y genera valor sostenible a largo plazo para sus clientes."

- Harvard Business Review dice:

"El consultor no vende conocimiento. Vende transformación."

COMPARATIVA DIRECTA

Consultor informal



Da consejos.



Cobra por hora.



Habla desde su experiencia.



No genera confianza duradera.



Reacciona a los problemas.

Consultor profesional



Diagnostica con método.



Cobra por resultado.



Diseña soluciones con evidencia.



Tiene aval oficial y estructura.



Planifica con enfoque sistémico.

Un consultor profesional es como un médico

Proceso Médico Paciente



Síntomas.



Diagnóstico.



Tratamiento.



Seguimiento.

Proceso Consultivo Cliente



Problemas organizacionales.



Análisis estructurado.



Propuesta de mejora.



Evaluación + Informe final.

El método consultivo paso a paso

01

Captación

Atraer clientes calificados con problemas reales.

El éxito de todo el modelo consultivo comienza aquí.

Si no captas al cliente correcto, nada más funciona.

El sistema de atracción debe estar diseñado para filtrar automáticamente a quien no está listo.

El cliente correcto cumple tres condiciones:

1

**Tiene un dolor fuerte y urgente
(una necesidad real que no
puede seguir ignorando).**

2

**Tiene capacidad de
implementación (tiene equipo,
recursos, disposición a cambiar).**

3

**Tiene capacidad económica
para pagar por una solución
profesional.**

02

Entrevista inicial

Entender el contexto del cliente y su necesidad declarada.

La entrevista inicial es como la primera consulta con el médico:

el cliente te cuenta su “dolor”, pero no sabe cuál es la causa.

Tu tarea es **escuchar más allá de lo que dice.**

Debes captar:

- Su lenguaje emocional (¿urgencia real o solo curiosidad?).
- La claridad que tiene de su propio problema.
- El tipo de relación que está buscando (¿consejero?, ¿ejecutor?, ¿mentor?).

Una entrevista inicial bien hecha **filtra, posiciona y prepara el terreno para un buen diagnóstico.**

03

Investigación

Observar, analizar, recolectar datos, hacer preguntas clave.

Aquí empieza el trabajo técnico.

El consultor deja de hablar y **comienza a mirar con ojos de estratega.**

Puedes hacer:



Aquí es donde comienzas a **formar hipótesis**, pero aún no haces afirmaciones.

Tu objetivo: entender **cómo funciona realmente** la organización detrás de lo que te dijeron.

04

Diagnóstico

Formular hipótesis, encontrar la causa raíz del problema.

Este es el **corazón de tu trabajo como consultor.**

Un diagnóstico profesional **no se basa en la opinión del cliente ni en tu intuición.**

Se basa en datos, patrones, comportamiento observado y lógica organizacional.

Tienes que identificar **cuál es la verdadera causa** del problema:

- ¿Es financiero o de estrategia?
- ¿Es comercial o de comunicación interna?
- ¿Es técnico o de liderazgo?

Cuando encuentras la causa raíz, **el cliente siente claridad por primera vez.**

05

Propuesta de mejora

Diseñar una solución viable, alineada a objetivos y recursos.

Aquí no se trata de lucirte con ideas complejas.

Se trata de **proponer algo que sí puedan implementar.**

Una propuesta profesional debe considerar:

- Los objetivos reales del cliente.
- Sus limitaciones de tiempo, personal, cultura y presupuesto.
- Y sobre todo: **debe ser medible.**

06

Cotización

Valorar el proyecto, calcular honorarios, detallar entregables.

Aquí es donde el consultor se vuelve empresario.

No cobras por horas. Cobras por:

1. La transformación que logras.
2. El método que dominas.
3. Y los resultados que puedes garantizar.

Una cotización debe incluir:

- Objetivo
 - Duración del proyecto
 - Entregables
 - Condiciones de pago
 - Criterios de aceptación
1. Objetivo general.
 2. Duración del proyecto.
 3. Entregables específicos.
 4. Condiciones de pago.
 5. Criterios de aceptación del servicio.

Una cotización mal planteada **desvaloriza tu trabajo** antes de empezar.

07

Intervención

Ejecutar el plan de trabajo, capacitar, implementar herramientas.

Aquí entregas lo prometido: talleres, herramientas, ajustes, procesos, sistemas...

Importante:

- **No improvises. Sigue el plan.**
- **Acompaña al cliente, no lo sobrecargues.**
- **Documenta todo lo que haces.**

Tu cliente no solo necesita que le digas qué hacer...

Necesita que lo ayudes a hacerlo, sin perderse en el intento.

08

Evaluación

Medir si se lograron los resultados esperados.

Todo proyecto debe tener indicadores de éxito definidos desde el inicio. No puedes evaluar si no sabes **qué ibas a lograr**.

Evalúa:

- **¿Se cumplió el objetivo planteado?**
- **¿Hubo mejora tangible?**
- **¿El equipo del cliente entendió e integró lo trabajado?**

18

Si no haces evaluación, la **intervención queda incompleta** y el valor de tu trabajo se diluye.

09

Informe final

Documentar hallazgos, mejoras logradas y recomendaciones.

Este informe es tu carta de cierre.

Debe dejar constancia profesional de lo realizado.

**I
N
C
L
U
Y
E**



Diagnóstico resumido.



Solución implementada.



Resultados medidos.



Recomendaciones a futuro.

Un buen informe final **abre la puerta a futuras contrataciones, seguimiento, y referidos.**

10

Seguimiento

Acompañar post-proyecto, garantizar sostenibilidad del cambio.

Muchos consultores terminan el proyecto y se desaparecen.

El profesional sabe que **el cambio necesita tiempo para consolidarse.**

Las 3 dimensiones del impacto de un consultor

En este bloque vamos a explorar **hasta dónde puede llegar tu impacto como consultor.**

Dimensión	En qué se traduce	Ejemplos de impacto
Organizacional	Mejora procesos internos.	Reducción de rotación, eficiencia operativa.
Sectorial	Eleva estándares de toda una industria.	Implementación de buenas prácticas, normativas comunes.
Individual	Empodera personas, transforma trayectorias.	Capacitación con propósito, desarrollo de habilidades clave.

“El consultor es un acelerador silencioso del desarrollo social”

Tú no necesitas un reflector para generar impacto.
Lo que necesitas es **estructura, método... y una decisión: intervenir con propósito.**

Lo que te llevas de este bloque es esto:

La consultoría no es un título ni un uniforme.

Es una herramienta.

Y como toda herramienta poderosa, puede usarse en distintos niveles.

Tu historia, tu experiencia y tu contexto te han preparado para tener un impacto único.

Ahora lo que falta... **es que lo reconozcas, lo estructures, y lo lleves al siguiente nivel.**

Certificación de competencia laboral:

El aval que respalda tu experiencia.

¿Qué es un certificado de competencia laboral?

Un certificado de competencia laboral es un documento oficial emitido por la **Secretaría de Educación Pública (SEP)**, a través del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (**CONOCER**).

Este documento avala que una persona demostró de forma práctica que sabe hacer algo con base en un estándar nacional, que describe la forma correcta de ejecutar una función clave en el mundo del trabajo.

¿Qué es un estándar de competencia?

Un estándar de competencia es un documento técnico, desarrollado por comités nacionales e internacionales de expertos, que define las mejores prácticas académica y profesionalmente validadas para realizar una tarea específica con excelencia.

Hoy, en México, tenemos más de 1,800 estándares publicados en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencia.

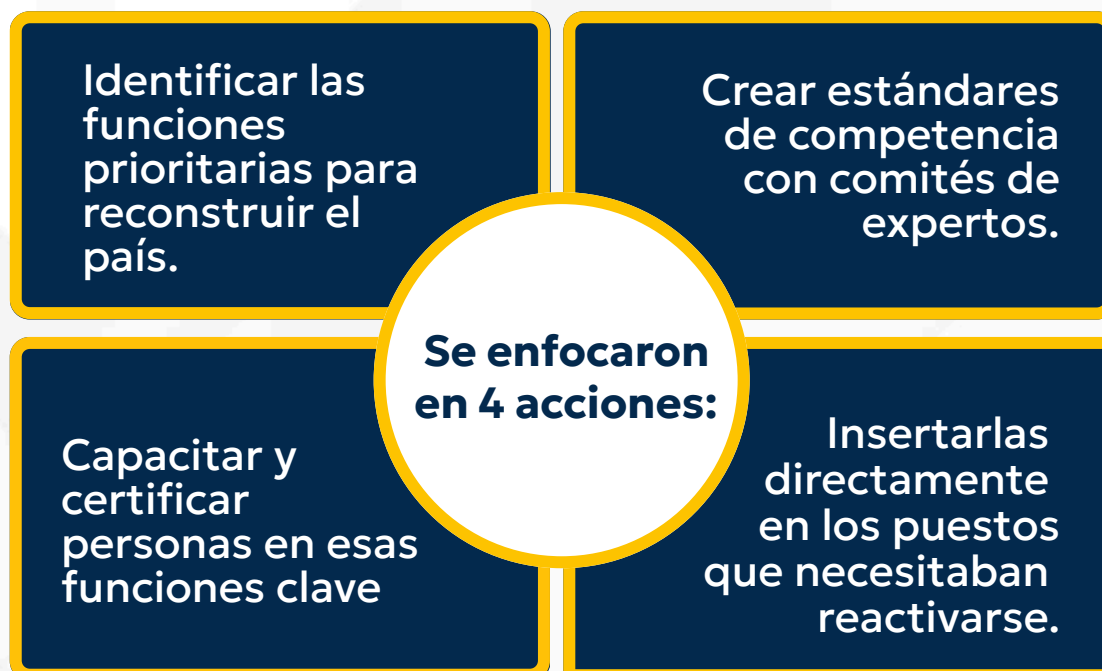
Eso es oro puro.

Porque cada uno de esos estándares **resuelve una problemática real del país y de las industrias.**

¿De dónde viene este modelo?

Nació tras la Segunda Guerra Mundial, cuando Estados Unidos, a través del Plan Marshall, inyectó recursos para reconstruir Europa.

Los países se vieron obligados a repensar sus políticas públicas, y una de las prioridades fue crear estrategias ágiles para formar y acreditar talento clave.



¿Qué representa el EC0249?

El EC0249 —“Prestación de servicios de consultoría general”

Es uno de los estándares más importantes para quienes quieren trabajar de manera estructurada como consultores.



22

Este estándar reconoce a la persona que:



Realiza un diagnóstico profesional.



Propone soluciones viables.



Interviene con metodología.



Y presenta resultados medibles.

¿Por qué es una oportunidad única?

Este proceso de certificación normalmente cuesta **más de \$15,000 pesos**. Pero en este foro, vas a poder acceder **sin costo**, si cumples con los requisitos de participación, asistencia y evaluación que ya te explicamos antes.

¿Por qué lo hacemos así?

Porque queremos que la formación profesional y validada no sea un lujo, sino **una herramienta para que más personas puedan ejercer su experiencia con respaldo oficial**.

¿Por qué esto eleva tu valor profesional?

Porque hoy, la gran mayoría de las personas venden conocimiento sin respaldo. Pero quienes tienen una **certificación oficial**, tienen algo que cambia las reglas:

- Un documento reconocido por la SEP y válido en todo el país.
- Una estructura que mejora tu forma de trabajar.
- Y una ventaja competitiva para ofrecer tus servicios como consultor profesional.

I.- Datos Generales

Código	Título
EC0249	Proporcionar servicios de consultoría general

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que llevan a cabo funciones de consultoría, sin importar la especialidad, entendiendo por esto las personas que deben identificar la situación o el problema planteado, desarrollar alternativas de solución a dicho problema y presentar una solución a su consultante. Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en EC.

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción del Estándar de Competencia

Este Estándar de Competencia contiene las funciones críticas y sustantivas que un consultor tiene como mínimo que mostrar en su competencia, estas funciones son: Identificar la situación / problema planteado; para ello, tendrá que entrevistar a las partes involucradas en la consultoría, y elaborar una serie de documentos como el que describe el problema planteado, otro que describa la afectación detectada de la situación actual, el reporte de la metodología empleada en la identificación del problema, la guía de entrevista, el cuestionario empleado, el programa de búsqueda de información documental, el reporte de la visita de campo y la integración de la información presentada en la descripción del problema; la segunda función es Desarrollar opciones de solución a la situación / problema planteado; para esto, tendrá que elaborar un reporte de las afectaciones encontradas, las alternativas de solución diseñadas y presentar la alternativa elegida; por último, la tercera función que tendrá que demostrar es, la exposición y presentación de la propuesta de solución al consultante, y elaborar la propuesta de trabajo, el registro de los acuerdos alcanzados, la descripción de la solución propuesta, el plan de trabajo en la propuesta y las actividades a desarrollar en el plan de trabajo. Con lo que completa de acuerdo a lo establecido por el sector de consultoría como mínimo indispensable para ser competente en la función mencionada. Por lo anterior, este EC también establece los conocimientos teóricos, básicos y prácticos con los que debe contar cada Elemento, para realizar su trabajo; así como las actitudes relevantes en su desempeño.

El presente Estándar de Competencia se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Cinco

Desempeña una amplia gama de actividades tanto programadas poco rutinarias como impredecibles que implica la aplicación de un rango variado de principios fundamentales y técnicas complejas. Emite lineamientos generales a sus subordinados. Es responsable de la planeación y la programación de las actividades de la organización o grupo de trabajo. Es responsable de los resultados finales del trabajo de todos los equipos y personas que de él dependen.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló

Comité del Sector de Consultoría

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:

17 de julio de 2012

Periodo de revisión / actualización del EC:

2 años

Fecha de publicación en el D.O.F.:

16 de octubre de 2012

Tiempo de Vigencia del Certificado de competencia en este EC:

4 años

Ocupaciones relacionadas con este EC, de acuerdo con el Catálogo Nacional de Ocupaciones

Módulo/Grupo ocupacional

0825-01 Consultores de sistemas administrativos

Ocupaciones asociadas

Consultor de análisis organizacional

Consultor de sistemas administrativos

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)

Sector:

54 Servicios profesionales, científicos y técnicos.

Subsector:

541 Servicios profesionales, científicos y técnicos.

Rama:

5416 Servicios de consultoría administrativa, científica y técnica.

Subrama:

54161 Servicios de consultoría en administración.

54169 Otros servicios de consultoría científica y técnica

Clase:

541610 Servicios de consultoría en administración. MÉX.

541690 Otros servicios de consultoría científica y técnica

El presente Estándar de Competencia, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Empresas e Instituciones participantes en el desarrollo del EC

- Cámara Nacional de Empresas de Consultoría
- Cencade, S.A. de C.V.
- Compite
- Instituto de Ingeniería de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Secretaría de Economía
- Universidad del Valle de Atemajac (Jalisco)
- Universidad del Valle de México

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:

- Los candidatos deberán entregar al evaluador asignado los documentos que forman las evidencias por producto en formato electrónico, el evaluador tendrá 5 días hábiles para su revisión.
- Las evidencias por desempeño y las evidencias de conocimiento se evaluarán una vez que los productos estén revisados, y podrá ser en el lugar de trabajo, o una simulación, en la que el evaluador hará los papeles del cliente, en la presentación de la propuesta, y del entrevistado en la entrevista

Apoyos/Requerimientos:

- Los documentos que forman las evidencias por producto
- Las facilidades que requiera el candidato para hacer la presentación del sistema propuesto (computadora, cañón, pantalla, rotafolio, etc.). El evaluador deberá preguntar con anterioridad el equipo que requiera el candidato para hacer su presentación

Duración estimada de la evaluación

- 4 horas en gabinete y 2 horas en campo, totalizando 6 horas

Referencias de Información

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía: Estadística sobre el número de consultores en México
- Secretaría de Economía: Estadística sobre las especialidades más comunes dentro del mercado de consultores
- Cámara Nacional de Empresas de Consultoría: Estadística sobre las especialidades más comunes entre la consultoría en México

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia

Proporcionar servicios de consultoría general

Elemento 1 de 3

Identificar la situación / problema planteado

Elemento 2 de 3

Desarrollar opciones de solución a la situación / problema planteado

Elemento 3 de 3

Presentar la propuesta de solución

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 3	E0875	Identificar la situación / problema planteado

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Entrevista a las partes involucradas en la consultoría:

- Dando su nombre al inicio de la entrevista,
- Indicando que la razón de la entrevista es obtener datos relativos al problema en estudio,
- Solicitando que la información requerida se proporcione verbalmente / por escrito,
- Solicitando que las evidencias que soporten sus respuestas sean proporcionadas verbalmente / por escrito,
- Registrando las respuestas obtenidas de la entrevista, y
- Cerrando la entrevista agradeciendo la participación y cooperación recibida.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El documento elaborado que describe el problema planteado:

- Incluye la afectación de la situación actual,
- Establece el alcance,
- Incluye la integración de la información obtenida, y
- Contiene la interpretación del problema y sus afectaciones.

2. La afectación detectada de la situación actual:

- Es congruente con la integración de la información.

3. La integración de la información presentada en la descripción del problema:

- Incluye la información recopilada,
- Es congruente con el problema planteado por el consultante, e
- Incluye la interpretación de la información recopilada.

4. El reporte de la metodología empleada en la identificación del problema:
 - Incluye la definición de la situación y/o problema,
 - Incluye el establecimiento de un programa de entrevistas a los involucrados para identificar la situación / problemática que requiere solucionar,
 - Incluye la identificación de las áreas involucradas en la situación / problema,
 - Incluye el establecimiento de los estudios / pruebas a realizar,
 - Incluye el establecimiento de los requerimientos de información sobre las áreas involucradas,
 - Incluye el establecimiento de un programa de observaciones de campo,
 - Incluye la búsqueda de información documental, y
 - Contiene la forma en que evalúa la información obtenida.
5. La guía de entrevista empleada:
 - Contiene el propósito de la entrevista,
 - Establece la solicitud de la descripción de las actividades y responsabilidades que realiza el entrevistado,
 - Describe la información / documentación que se va a solicitar, e
 - Incluye el cierre de la entrevista.
6. El cuestionario elaborado:
 - Incluye la explicación del propósito del cuestionario,
 - Incluye espacio para los datos generales de quien contesta el cuestionario,
 - Menciona la confidencialidad de la información proporcionada,
 - Contiene las instrucciones sobre la forma de llenado del cuestionario,
 - Establece preguntas relacionadas con la información buscada,
 - Especifica la documentación de soporte a la información solicitada en el cuestionario,
 - Contiene un espacio para comentarios finales, y
 - Contiene frases de agradecimiento por haberlo contestado.
7. El programa elaborado de búsqueda de información documental:
 - Incluye información interna relacionada con el problema planteado, e
 - Incluye información externa relacionada con el problema planteado.
8. El reporte elaborado de la visita de campo:
 - Muestra el objetivo de la visita de campo,
 - Establece el alcance,
 - Incluye la descripción de las observaciones realizadas, e
 - Incluye el resultado de la visita de campo.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS

NIVEL

Comprensión

Comprensión

Comprensión

1. Entrevistas.
 - Tipos de entrevistas
2. Cuestionarios.
 - Tipos de cuestionarios
3. Indicadores.

CONOCIMIENTOS	NIVEL
• Concepto • Usos	
4. Fuentes de información.	Comprensión
• Tipos de fuentes de información • Características de las muestras	
5. Metodología de investigación de problemas.	Comprensión
• Definición de problemas • Requerimientos y evaluación de la información	

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES / HÁBITOS / VALORES

- | | |
|--------------|---|
| 1. Limpieza: | La manera en que presenta la información, sin tachaduras y enmendaduras. |
| 2. Orden: | La manera en que presenta la información apegada a la secuencia metodológica propuesta. |

GLOSARIO

- | | |
|---|--|
| 1. Afectación de la situación actual: | Diferencia entre la situación deseada y la situación actual. |
| 2. Información externa: | Información de dominio público o propia de consultor. |
| 3. Información interna: | Información propia del consultante. |
| 4. Programa de búsqueda de información documental | Documento que presenta la información que el consultor requiere para solucionar el problema estudiado. |

Referencia	Código	Título
2 de 3	E0876	Desarrollar opciones de solución a la situación / problema planteado

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

- El reporte de las afectaciones encontradas:
 - Describe la metodología aplicada,
 - Define las afectaciones encontradas, e
 - Incluye la definición detallada de la situación a resolver.
- La solución diseñada:
 - Es congruente con la situación a resolver,
 - Menciona los beneficios de la solución,
 - Menciona las desventajas de la solución,

- Cuenta con una justificación detallada, e
- Incluye las implicaciones de costo/beneficio.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES / HÁBITOS / VALORES

1. Responsabilidad: La manera en que acepta y firma lo estipulado en los códigos de ética, confidencialidad y aviso de privacidad.

Referencia	Código	Título
3 de 3	E0877	Presentar la propuesta de solución

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Presenta la propuesta desarrollada al consultante:
 - Describiendo la propuesta sugerida,
 - Mencionando el alcance,
 - Exponiendo las ventajas y desventajas de la propuesta,
 - Mencionando los responsables de parte del consultante,
 - Mencionando los responsables de parte del consultor,
 - Mencionando las etapas de la instalación,
 - Menciona los entregables de cada etapa,
 - Mencionando las implicaciones de la implantación,
 - Describiendo los recursos a emplear,
 - Respondiendo las preguntas o dudas expresadas por el consultante, y
 - Explicando las implicaciones del costo/beneficio de la propuesta.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. La propuesta de trabajo elaborada:
 - Incluye los antecedentes y/o el diagnóstico,
 - Incluye la síntesis descriptiva del proyecto propuesto,
 - Especifica el alcance del proyecto propuesto,
 - Describe la solución propuesta en detalle,
 - Incluye un plan de trabajo,
 - Especifica los entregables por parte del consultor,
 - Especifica los riesgos del proyecto,
 - Especifica las responsabilidades del consultor,
 - Especifica las responsabilidades del consultante, y
 - Especifica el costo estimado.
2. La descripción detallada de la solución propuesta:
 - Especifica las etapas de la instalación,

- Describe el resultado esperado de cada etapa,
 - Especifica los indicadores de avance de cada etapa,
 - Menciona los mecanismos de control,
 - Describe los recursos a utilizar por parte del consultor, y
 - Describe los recursos a utilizar por parte del consultante.
3. El plan de trabajo presentado en la propuesta:
- Menciona el resultado esperado de la solución a instalar,
 - Muestra las actividades a desarrollar, y
 - Especifica los recursos a utilizar.
4. Las actividades a desarrollar mencionadas en el plan de trabajo:
- Presentan la calendarización de las actividades,
 - Mencionan el responsable de la actividad,
 - Presentan los indicadores de avance,
 - Especifican su mecanismo de control, y
 - Especifican su mecanismo de seguimiento.
5. El registro elaborado de los acuerdos alcanzados:
- Incluye la propuesta autorizada,
 - Menciona el alcance,
 - Menciona el resultado esperado,
 - Especifica el tiempo esperado de implantación,
 - Define las responsabilidades de los participantes,
 - Menciona el costo de la solución presentada,
 - Especifica las condiciones de pago acordadas,
 - Incluye una cláusula sobre confidencialidad, e
 - Incluye una cláusula sobre la propiedad intelectual de las partes.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES / HÁBITOS / VALORES

- | | |
|--------------|---|
| 1. Limpieza: | La manera en que presenta la información sin tachaduras y enmendaduras. |
| 2. Orden: | La manera en que presenta la información apegada a la secuencia metodológica propuesta. |

Caso de estudio TECNO SOFT

Tecnosoft nació como un sueño emprendedor.

Un proyecto con visión, innovación y la firme intención de ofrecer soluciones tecnológicas especializadas para restaurantes. Durante tres años, Joaquín y Kevin han dedicado su talento y esfuerzo a posicionar esta empresa en un mercado competitivo, con ventas activas, oficinas operativas y un equipo consolidado.

Sin embargo, tras ese aparente crecimiento, surgieron señales de alerta: **clientes insatisfechos, procesos desordenados y una clara falta de dirección estratégica.**

Tecnosoft no es un caso aislado. Esta situación representa el desafío común de miles de empresas que, a pesar de tener potencial, enfrentan una barrera invisible: el crecimiento sin estructura.

Frente a este escenario, un equipo de consultores certificados bajo el Estándar de Competencia EC0249 ha sido convocado para liderar un proceso integral de transformación. No traen soluciones mágicas, sino una metodología probada, herramientas respaldadas por evidencia, y años de experiencia en consultoría empresarial.

Este documento detalla el caso real de Tecnosoft: su diagnóstico, las estrategias aplicadas y los aprendizajes clave derivados del proceso de intervención.

Bajo el liderazgo de:

- **Dr. Christian Ríos** – Fundador de ICEMéxico y experto en alta dirección.
- **Dr. Mauricio Hernández** – Especialista en estructura financiera y liquidez empresarial.
- **Mtra. Ana Karen Campos** – Experta en desarrollo organizacional y liderazgo.
- **Mtro. Jaime Acevedo** – Estratega comercial y especialista en comunicación de valor.

A través de este acompañamiento, Tecnosoft se enfrenta a una oportunidad decisiva: redefinirse desde sus cimientos y convertirse, finalmente, en la empresa que soñaron ser.

Este no es solo un caso más.

Es una historia de transformación empresarial.

Es la historia de Tecnosoft.

La Entrevista Inicial – Caso TECNOSOFT

Objetivo

El participante comprenderá claramente cómo realizar una entrevista inicial efectiva en un proceso consultivo real, aplicando la metodología del estándar EC0249 para levantar información relevante y establecer las bases para un diagnóstico profundo.

Introducción

¿Qué es la entrevista inicial en consultoría estratégica?

La entrevista inicial es una herramienta clave en la consultoría estratégica. Se utiliza para entender claramente las necesidades manifiestas del cliente, descubrir información relevante sobre el contexto actual de la empresa, y evaluar la viabilidad y pertinencia de una intervención consultiva.

Según el estándar EC0249, en esta entrevista no se emiten diagnósticos definitivos, sino que se exploran y validan percepciones iniciales, identificando claramente las principales áreas problemáticas desde la perspectiva directa del cliente.

Técnicas consultivas aplicadas:

Durante esta entrevista inicial se utilizaron técnicas específicas:

- **Escucha activa:** Captar lo que el cliente comunica explícita e implícitamente.
- **Reformulación:** Para validar comprensión mutua.
- **Preguntas exploratorias:** Abiertas y neutrales para facilitar información amplia.
- **Preguntas espejo:** Para que el cliente reflexione sobre lo que expresa y valide sus percepciones.
- **Preguntas situacionales y comportamentales:** Para entender claramente comportamientos, emociones y reacciones ante ciertas situaciones clave.

Herramientas y formatos utilizados:

- **Guía de entrevista semiestructurada:** Formato que incluye preguntas previamente definidas con flexibilidad para exploración adicional.
- **Formato de protección y confidencialidad de la información:** Documento que garantiza al cliente seguridad en el manejo ético y confidencial de la información proporcionada.
- **Grabación audiovisual:** Para análisis posterior detallado y validación de la información obtenida.

Guía de Entrevista Inicial

ICEMÉXICO

Consultoría Profesional Certificada

Caso de estudio: TECNOSOFT

Fecha: 11 de junio 2024

Consultores a cargo: Christian Ríos, Ana Karen Campos, Mauricio Hernández, Jaime Acevedo

Participantes: Joaquín y Kevin (Socios fundadores)

Objetivo de la entrevista:

Levantar información inicial que permita identificar claramente las necesidades manifiestas y principales áreas problemáticas de TECNOSOFT desde la percepción directa de sus líderes, para establecer una base sólida y objetiva antes de la etapa de diagnóstico.

Instrucciones para el Consultor:

- Crear un ambiente profesional, seguro y empático.
- Aclarar objetivos y alcance del proceso consultivo.
- Firmar acuerdo de confidencialidad antes de iniciar.
- Realizar preguntas abiertas y escuchar activamente.
- Mantenerse neutral y evitar emitir juicios anticipados.

Preguntas guía para la entrevista inicial:

I. Origen y Visión del Negocio

- ¿Cómo surgió TECNOSOFT y cuál era su visión original?
- ¿Qué objetivos tenían al iniciar la empresa?
- ¿Cuál ha sido su evolución hasta ahora?

II. Problemas Actuales Percibidos

- ¿Cuáles consideran que son los principales problemas o síntomas que enfrenta hoy TECNOSOFT?
- ¿Cómo afectan estos problemas la operación diaria y sus resultados?
- ¿Desde cuándo comenzaron a notar estos problemas?

III. Equipo de Trabajo y Liderazgo

- ¿Cómo está compuesto actualmente su equipo de trabajo?
- ¿Cómo describirían el ambiente laboral y la motivación del personal?
- ¿Qué canales o métodos utilizan para la comunicación interna?
- ¿Cómo es el proceso actual de toma de decisiones dentro de la empresa?

Guía de Entrevista Inicial

IV. Operaciones y Estrategia Comercial

- ¿Qué estrategia comercial tienen actualmente para captar clientes?
- ¿Existen procesos claros y definidos para las ventas?
- ¿Qué indicadores o métricas utilizan para evaluar el desempeño comercial?
- ¿Han implementado alguna estrategia digital de marketing?

V. Situación Financiera y Control Interno

- ¿Quién realiza la contabilidad de la empresa?
- ¿Reciben regularmente estados financieros completos y claros?
- ¿Conocen claramente sus márgenes de utilidad y costos operativos?
- ¿Qué controles existen para la gestión del flujo de efectivo?

VI. Expectativas de la Intervención Consultiva

- ¿Qué esperan específicamente de este proceso consultivo?
- ¿Están dispuestos a colaborar brindando total transparencia y acceso a la información necesaria?

Consideraciones para el cierre:

- Agradecer la apertura y honestidad de los entrevistados.
- Explicar claramente los siguientes pasos: revisión documental, entrevistas complementarias, observaciones de campo y análisis causal.
- Recordar que esta fase inicial no implica ningún costo.
- Informar que posteriormente se presentará un diagnóstico detallado y una propuesta de solución formal, sólo si se identifica una ruta viable y pertinente.

**Firma del Consultor
responsable:**

**Firma del Representante
de TECNOSOFT:**

Aspectos clave para los alumnos (qué observar y aprender):

- Identificar claramente los síntomas iniciales manifestados por el cliente.
- Diferenciar entre percepciones subjetivas (emociones, opiniones personales) y datos objetivos.
- Validar la importancia de crear un ambiente de confianza y apertura desde la primera entrevista.
- Reconocer que en esta etapa no se busca solucionar ni diagnosticar de inmediato, sino explorar y entender a fondo.
- Valorar la importancia del documento de confidencialidad como parte del proceso ético de la consultoría.

Recomendaciones específicas para alumnos:

- Tomen notas claras y objetivas durante la entrevista.
- Mantengan neutralidad emocional frente a lo expresado por los entrevistados.
- Utilicen preguntas abiertas para ampliar información y preguntas cerradas solo para validar datos específicos.
- Asegúrense de firmar y entregar el formato de confidencialidad antes de iniciar la entrevista.
- Posteriormente, analicen el material audiovisual grabado para extraer detalles adicionales que pudieron pasarse por alto durante la entrevista presencial

Lo que aprendiste hoy

En esta sesión aprendiste:

- ✓ Que la consultoría profesional no es dar consejos: es diagnosticar, proponer, intervenir y transformar.
- ✓ Que existe un método validado, estructurado y con resultados comprobables para ejercer como consultor.
- ✓ Que puedes generar impacto no solo en empresas, sino en sectores y personas, si aplicas esta metodología.
- ✓ Que hay un estándar de competencia —el EC0249— que respalda de manera oficial y nacional tu experiencia como consultor.
- ✓ Que certificarte no es un lujo, sino una estrategia para posicionarte con estructura, confianza y respaldo legal.
- ✓ Y que este foro es una experiencia seria, con reglas claras, basada en evidencia y con acceso real a una certificación sin costo.

Además, conociste:

- ✓ La historia de **ICEMéxico** como la **universidad** de los que transforman su experiencia en resultados.
- ✓ El modelo completo del método consultivo paso a paso.
- ✓ El caso real de Tecnosoft, donde iniciamos la intervención con la primera fase: la captación y entrevista inicial.

¡Felicidades por tomarte en serio tu crecimiento profesional!