

Papel del Consultor en el Proceso en Intervención

El trabajo que realiza el consultor en las organizaciones donde se requieren sus servicios es más bien de facilitador, ya que es quien ayudará a los empleados involucrados para que logren su máximo potencial y de esta manera alcanzar los objetivos definidos siempre y cuando se respeten y cumplan los valores y principios de la organización.

El consultor será el agente de cambio, quien, con sus previos conocimientos y experiencia pone en marcha una serie de herramientas, técnicas y métodos involucrando en primer lugar a los Directivos y demás colaboradores a poner en marcha el cambio, haciéndoles ver que el crecimiento personal va a la par con el crecimiento de la empresa.

El consultor, como agente externo que es, promueve la objetividad en la organización, ayudando a esclarecer conflictos que hubiesen o se presenten durante el proceso de cambio. Es en estos casos donde el consultor deja ver sus habilidades de coaching, aspecto importante para lograr la empatía, flexibilidad, compromiso y crear buenas relaciones laborales comprometidas a lograr el cambio.

Con todo esto podemos decir que el consultor debe centrar sus habilidades y competencias a:

- Propiciar que exista un ambiente idóneo para el cambio; es decir, ayudar a que exista confianza, respeto a la individualidad en los equipos de trabajo en general en la organización.

Papel del Consultor en el Proceso en Intervención

- Colaborar en conjunto con los equipos de trabajo ayudándoles a ver dónde se encuentran los obstáculos que puedan frenar o estén frenando el cumplimiento de las metas.
- Con la ayuda de sus múltiples herramientas, ayudar a los colaboradores a que sepan identificar los problemas, así como la solución de estos; todo siempre trabajando en equipo, analizando las causas e incentivando a los colaboradores a generar alternativas para la solución.
- Revisar los conceptos y valores que están en juego durante la implantación de cambios.
- Sensibilizar al equipo de colaboradores para que sepan identificar los fenómenos que se producen en su dinámica interna y en su interacción con otros grupos.
- Dar seguimiento a las acciones concretadas y en las cuales, el equipo se ha comprometido para efectuar los cambios; colaborar y apoyar, sin ocupar el rol de Supervisor.
- Buscar la solución de los problemas paso a paso sin violar etapas y transmitir esta dinámica de trabajo a los colaboradores y equipos involucrados.
- Trabajar conscientemente en la formación y desarrollo de los colaboradores y directivos a fin de crear una capacidad propia y permanente de cambio y asegurarse de que los conocimientos adquiridos formen parte de las personas y sea con base en estos que desarrollen su labor diaria.

Aparte de todo esto, el consultor debe hacer ver a los Directivos que él como agente externo solo puede ayudar a identificar esos problemas que hay en la organización y ayudar a identificar cómo solucionarlo, pero realmente quien conoce sobre la

Papel del Consultor en el Proceso en Intervención

organización son los Directivos y colaboradores. A estos últimos se les debe escuchar pues son ellos quienes realizan la mayor parte de la operación.

Así mismo, el consultor debe inyectar ánimo y positivismo al gran equipo de trabajo que forma toda organización.

REFERENCIAS:

DGH Consultores. 2013. El rol del consultor organizacional, recuperado el día 22 de noviembre de 2016, a partir de <http://dghconsultores.com.ar/el-rol-del-consultor-organizacional/>