

Actividad | 3 | Mapa de lienzo Canvas y

Proceso de gestión del cambio Lewin

Reingeniería de Procesos

Ingeniería en Desarrollo de Software



TUTOR: Felipe Araux López

ALUMNO: Adriana Esteban López
FECHA: 31 de mayo de 2024

INDICE

Introducción	03
.....	
Descripción	04
.....	
Justificación	05
.....	
Desarrollo	06
.....	
Conclusión	11
.....	

INTRODUCCIÓN

Dentro de la Reingeniería de Procesos tenemos varios modelos que podemos utilizar en el Proceso de Cambio, y es el Modelo de Lewin el cual conocido como el enfoque planificado para el cambio organizacional que consiste de 3 etapas para generar cambios en la organización, las cuales son: Descongelamiento, Movimiento y Volver a Congelar.

El modelo de Lewin en si es una estructura básica y sencilla para supervisar el cambio, que nos permite generar un plan y llevar a cabo el cambio necesario, pero sobre todo no brinda la inspiración para empezar a cambiar.

Por otro lado, también tenemos el modelo de Canvas sirve para identificar los aspectos esenciales de un modelo de negocio, presentándolos de manera estructurada, de manera que sea posible encontrar aquellas actividades que son relevantes, los puntos de mejora, las posibles alternativas al modelo que ya tenemos, etc.

Todo esto hace que el modelo de Canvas sea de fácil interpretación e ideal para la organización de ideas; sin embargo, tenemos la contraparte de que carecen de datos cuantitativos y no especifican un orden de ejecución (ya que se plasma más como una lluvia de ideas).

En esta actividad estaremos haciendo uso de ambos métodos, para dar continuidad al análisis del proceso seleccionado en la actividad 1.

DESCRIPCIÓN

Considerando el contexto de la actividad 1, en la cual se eligió una empresa y un proceso a analizar para el desarrollo de la actividad 1 y actividad 2; dentro del desarrollo de esta actividad se estará retomando para que se realice el diseño del Modelo de Canvas y construir el Proceso de Gestión del Cambio sobre el proceso analizado en la actividad 1.

JUSTIFICACIÓN

La gestión del cambio organizacional tiene como objetivo asegurar que los colaboradores de una empresa tengan una experiencia positiva durante el proceso de cambio de una organización, ya que a través de toda esta metodología permite:

1. Preparar a los equipos para nuevos escenarios
2. Establecer metas de trabajo
3. Monitorear las actividades desempeñadas

En el desarrollo de esta actividad estaremos haciendo uso de dos herramientas:

1. El Modelo de Lienzo de Canvas al ser un modelo básico este puede ser creado tanto en una herramienta especializada como una herramienta de texto; siendo lo más recomendable el uso de plataformas especializadas. Particularmente para esta actividad se estará haciendo uno de **la plataforma CANVA** ya que es una herramienta de fácil uso y acceso; ya que nos permite el acceso a varias plantillas o la generación de una plantilla desde cero en base a nuestras necesidades; además de que permite la exportación del trabajo en diferentes formatos.
2. Proceso de Gestión del cambio de Lewin: En esta actividad vamos a establecer el cambio de modelo de Lewin a través de sus 3 etapas: Descongelamiento, Cambio y Volver a Congelar.

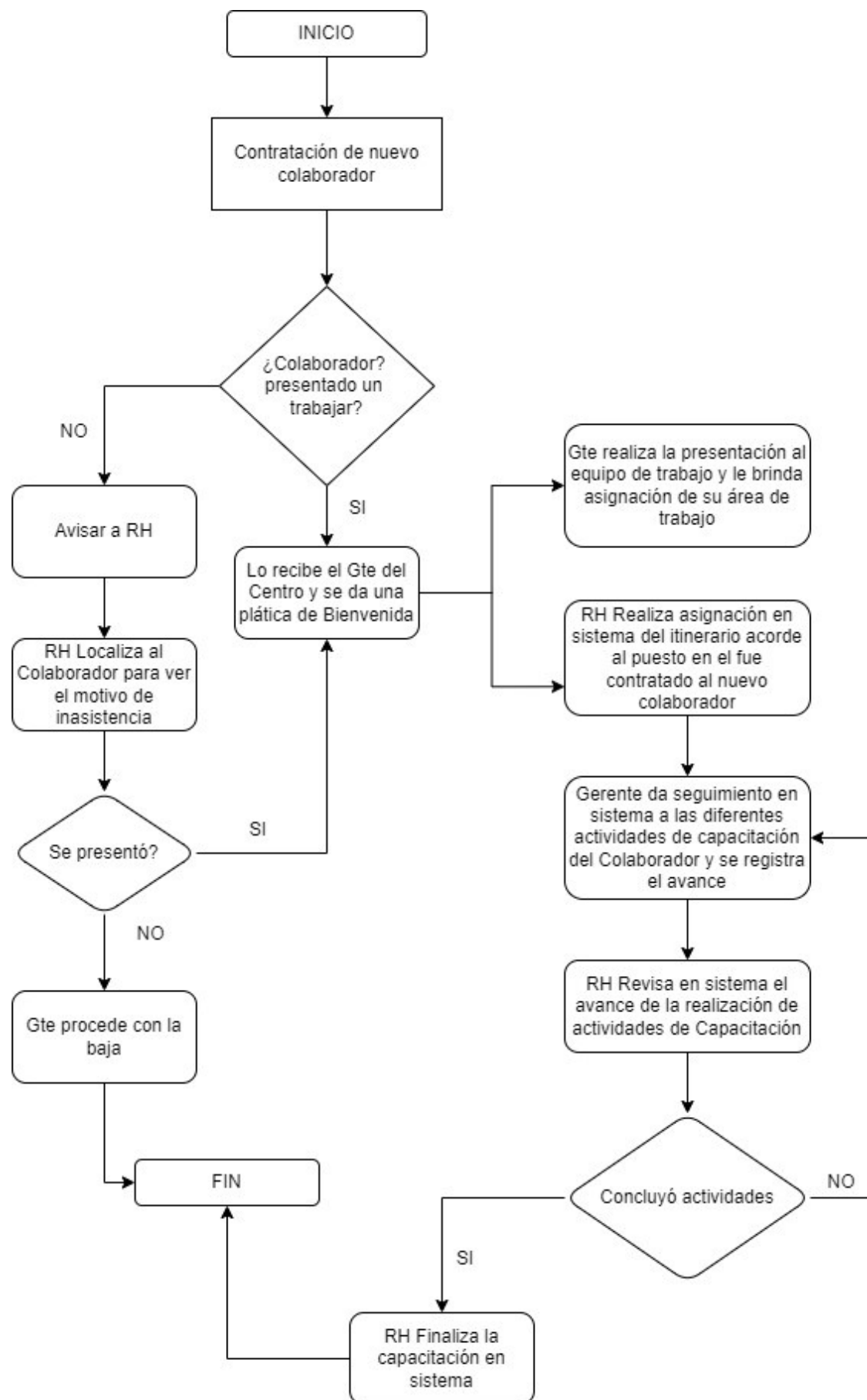
DESARROLLO

Para el desarrollo de esta actividad, se estará tomando los procesos de la empresa Coppel S.A. de C.V. dentro del área de Recursos Humanos que se analizó en la Actividad 1 y del cual se desprende el siguiente diagrama de flujo, tomando en cuenta la siguiente información:

Identificación del Problema

1. Una vez que se realiza la contratación de un nuevo colaborador, solo se tiene por entendido que quien debe de asumir la responsabilidad de su capacitación o seguimiento dentro de los primeros 90 días de ingreso (periodo de prueba) es el Gerente del Centro, sin embargo, esto en su mayoría no sucede de la manera correcta ya que no hay un seguimiento adecuado y en ocasiones se tiene un deficiente proceso de capacitación para con los nuevos colaboradores.

Proceso	Descripción	Responsable del análisis	Responsable de revisión	Responsable de corrección
Capacitación de un nuevo colaborador (Inducción)	Lograr una exitosa incorporación al puesto de trabajo.	Encargada de Recursos Humanos	Jefe de Recursos Humanos	Encargada de Recursos Humanos



Modelo de Lienzo de Canvas

Proceso de Inducción del nuevo colaborador



1. Descongelamiento

¿Cuál es la situación actual?

Una vez que se realiza la contratación de un nuevo colaborador, solo se tiene por entendido que quien debe de asumir la responsabilidad de su capacitación o seguimiento dentro de los primeros 90 días de ingreso (periodo de prueba) es el Gerente del Centro, sin embargo, esto en su mayoría no sucede de la manera correcta ya que no hay un seguimiento adecuado y en ocasiones se tiene un deficiente proceso de capacitación para con los nuevos colaboradores.



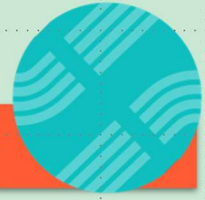
2. Cambio

¿Cómo se realizará el cambio?

1. El nuevo colaborador se presenta en su centro de trabajo.
2. El Gerente del Centro lo recibe y le da la Bienvenida a través de una 1ra platica con el nuevo colaborador.
3. Gerente realiza la presentación del nuevo colaborador al equipo de trabajo
4. RH realiza la asignación en el sistema del Itinerario acorde al puesto en el que fue contratado el nuevo colaborador.
5. Gerente da seguimiento en sistemas a las diferentes actividades de capacitación del Colaborador y se registra el avance
6. RH revisa en sistema el avance de la realización de actividades de Capacitación
7. Se concluye la Capacitación



3. Volver a Congelar



¿Cuál fue la solución encontrada?

Lograr una incorporación exitosa al puesto de trabajo, iniciando con el acompañamiento del Gerente, a través de:

- Registro de IDC (usuario y contraseña para acceso a red interna de la empresa)
- Itinerario de Capacitación.
- Plataforma interna de la empresa para seguimiento de Capacitación.



CONCLUSIÓN

La reingeniería de procesos es un término que a lo largo de los últimos años ha ido ganando relevancia en el ámbito empresarial, ya que se trata de un enfoque que busca mejorar la eficiencia y efectividad de los procesos que existen dentro de una empresa, brindando las siguientes ventajas:

1. Optimización de Procesos
2. Competitividad en el mercado
3. Integración de Tecnología

Y para lograr estas ventajas, dentro de la reingeniería tenemos varias metodologías o herramientas en las cuales podemos apoyarnos, como las que hemos analizado a lo largo de estas actividades.

Particularmente en esta actividad se realizó el uso del Modelo de Lienzo de Canvas y Proceso de gestión del cambio Lewin, las cuales son herramientas de fácil uso y comprensión que nos ayuda en el seguimiento de la gestión del cambio para identificar las áreas de oportunidad dentro de los procesos y el seguimiento para la mejora e implementación del mismo.

Se agrega dicha actividad a la plataforma de GitHub a través del siguiente link:

<https://github.com/22HADRIA/Ingenier-a-de-Procesos>