**CAMBIO ORGANIZACIONAL**

**C**ompra e Implementación de Nuevo ERP

**AUTOR**

**Brayan Alexis Maldonado Carrasco**

**FECHA**

**26/06/2023**

**Versión 1.0.0**

| HISTORIAL DE REVISIONES | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| FECHA | VERSIÓN | DESCRIPCIÓN | AUTOR |
| 26/06/2023 | 1.0.0 | Implementación de nuevo ERP | Brayan Alexis Maldonado Carrasco |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

1. **Introducción**

el proyecto de compra

e implementación del nuevo ERP se centra en la fusión de la SubGerencia de Informática e Innovación y tiene como objetivo principal

mejorar la productividad con equipos multifuncionales.

* 1. **Propósito**facilitar una transición exitosa hacia el nuevo sistema y la estructura organizativa fusionada
  2. **Cambio de roles y responsabilidades**El cambio de roles implicara ajustar la cantidad de trabajadores en el área de informática lo que al principio podría traer retrasos y falta de comunicación debido a que hay un proceso de acostumbramiento asociado.

1. **Resumen**

La fusión que se busca de ambas gerencias traerá consigo los cambios mencionados. Estos cambios tendrán un impacto en la estructura organizativa, la distribución de roles y responsabilidades, y la fuerza laboral.

* + **Estado Actual**i) Las funciones de cada gerencia son de responsabilidad de la misma lo cual cambiara en concordancia con la estructura organizacional que se aplicara.

ii) Se cuenta con una gerencia de informática y otra de innovación, así como las subáreas que cada una posee.

* + **Estado Futuro**i) las funciones de cada gerencia ahora serán una sola y variaran debido a esta fusión en ambas gerencias por lo cual se dará a un paso de gracia donde todos los trabajadores deberán acostumbrarse al nuevo ambiente y forma de trabajo.

ii) Se fusionara la subgerencia de informática y la de innovación.

* + **Análisis de impacto**Evalúe cómo afectará el cambio a los procesos, los cambios de política, los intereses de las partes interesadas, la dotación de personal, los costos, la financiación, etc.

1. La fusión de ambas gerencias implicara cambios de raíz en la estructura organizativa y la restricción de roles.
2. La reducción en el área de informática del 7% tendrá un impacto negativo en la capacidad de producción y requerirá una reorganización de las estructuras actuales de los trabajadores.
3. **Comunicación**

En el proceso de cambio organizacional para implementar un nuevo sistema ERP, se establece una estructura de equipos que incluye un líder de proyecto, un equipo de implementación del ERP, un equipo de gestión del cambio y representantes de las áreas afectadas. El líder supervisa el proceso, el equipo de implementación configura el sistema, el equipo de gestión del cambio aborda los impactos en las personas y la cultura, y los representantes actúan como enlace. La comunicación, colaboración y toma de decisiones conjuntas son clave para el éxito del proyecto.

* 1. **Estrategia de comunicación**

Líder proyecto

Equipo de implementación del ERP

Equipo de comunicación

Representantes

Gerentes y directivos

* 1. **Análisis de las partes interesadas**Identifique a las partes interesadas involucradas o afectadas por el cambio propuesto.

| INTERESADOS | | |
| --- | --- | --- |
| INTERESADO | NATURALEZA DEL IMPACTO | ALCANCE DEL IMPACTO |
| accionistas | Impacto en la rentabilidad,  eficiencia | Rentabilidad, eficiencia y  competitividad |
| proveedores | Cambios en los procesos de  adquisición | Interacciones y procesos de  adquisición con la organización |
| Directivos | Cambios en la estructura | Toda la organización debido a la  implementación del nuevo ERP  de la organización |
| empleados | Cambio en las responsabilidades | Reorganización de equipos de  subgerencias |

* 1. **Actividades de comunicación**Detalle cómo se comunicarán los hitos o resultados a las partes interesadas, incluido el método y la frecuencia.

-Se realizan reuniones regulares de seguimiento con las partes involucradas principales.

-Se envían comunicados internos a todos los miembros de la organización.

-Se llevan a cabo presentaciones y sesiones informativas en diversas áreas de la empresa.

-Se facilitan espacios de discusión y retroalimentación para que las partes interesadas puedan plantear preguntas y ofrecer comentarios.

1. **Plan de implementación y objetivos**
   1. **Métodos de implementación**Para llevar a cabo el plan de implementación del cambio propuesto, se seguirán los siguientes enfoques y procedimientos: se realizará un análisis exhaustivo del cambio, se creará un plan de implementación personalizado con roles y responsabilidades definidos, se establecerá una comunicación efectiva y se brindará capacitación pertinente. Además, la implementación se llevará a cabo de manera gradual y se llevará a cabo un monitoreo y evaluación constante. Estos pasos asegurarán una implementación exitosa del nuevo sistema ERP y una adaptación adecuada por parte de los empleados al cambio.
   2. **Actividades de implementación**Proporcione información en un esquema completando el cuadro a continuación o indique link de archivo de apoyo.

| PLANIFICACIÓN | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ACTIVIDAD | DESCRIPCIÓN | REPONSABLE | FECHA INICIO | FECHA FIN |
| Proporcionar  capacitación  sobre el nuevo  ERP | Organizar sesiones de capacitación  y material de apoyo | Equipo de  capacitación | 01/01/2024 | 01/02/2024 |
| Definir  objetivos y  alcance del  cambio | Establecer los objetivos específicos  y el alcance del cambio propuesto | Equipo de  liderazgo del  proyecto | 01/01/2024 | 14/01/2024 |
| Evaluar los  requisitos del  nuevo ERP | Realizar un análisis detallado de los requisitos funcionales y técnicos del nuevo ERP | Equipo de  implementación  del ERP | 15/02/2024 | 28/02/2024 |
| Fusión de  subgerencias | Realizar la fusión de la Subgerencia  de Informática e Innovación | Gerente de  Proyecto | 01/03/2024 | 25/03/2024 |
| Crear un plan  detallado de  implementación | Desarrollar un plan que incluya  etapas, plazos, recursos y  responsabilidades | Gerente de proyecto | 01/01/2024 | 15/01/2024 |
| Informar a los  inversionistas  sobre el  cambio  propuesto | Enviar comunicados internos y  realizar sesiones informativas | Equipo de  comunicación del  cambio | 16/01/2024 | 23/01/2024 |

* 1. **Monitoreo y Evaluación**

El equipo de proyecto asumirá la responsabilidad de supervisar el proceso de cambio. Se implementarán diferentes métodos, como indicadores clave de rendimiento, revisiones y reportes periódicos, encuestas y retroalimentación de los empleados, así como auditorías internas. El éxito se medirá mediante el logro de los objetivos establecidos, la adopción exitosa del nuevo sistema ERP, la mejora en la eficiencia y satisfacción de los usuarios, y la mitigación de riesgos. Se llevará a cabo un monitoreo y evaluación constantes para identificar y abordar cualquier desafío y garantizar la consecución de los resultados deseados.

* 1. **Resultado deseado**Después de completar el cambio, se espera que la organización experimente mejoras en la productividad, la optimización de procesos y un mayor enfoque en la capacidad de innovación. Estas mejoras estarán alineadas con la declaración de misión de la organización, ya que se buscará aumentar la eficiencia, fomentar la mejora continua y promover la innovación en su industria.
  2. **Requisitos de documentación**Para cumplir con los requisitos de documentación de capacitación, se desarrollarán diversos materiales, como manuales de usuario, guías de referencia rápida y recursos de capacitación en línea. El equipo de proyecto asumirá la responsabilidad de crear y recopilar estos documentos, asegurándose de que sean claros y estén alineados con los objetivos del proyecto. La revisión de la capacitación será llevada a cabo por el equipo de proyecto y los expertos en informática encargados del área, quienes evaluarán la calidad y efectividad de los materiales.

1. **Plan post implementación**

Detalle las acciones y pasos necesarios para completar el cambio.

* 1. **Proceso de Monitoreo**Para asegurar el éxito continuo del proyecto de cambio completado, se utilizarán los siguientes métodos de monitoreo, y se asignarán responsables para su implementación:

Indicadores clave de rendimiento (KPI): Se establecerán KPI para medir la adopción del nuevo ERP, mejoras en la productividad, reducción de costos y satisfacción del usuario. Tanto el equipo de proyecto como los responsables designados serán encargados de monitorear regularmente estos indicadores.

Revisiones periódicas: Se llevarán a cabo revisiones periódicas del proyecto de cambio para evaluar su avance y su impacto. Esto incluirá reuniones de seguimiento, retroalimentación de los usuarios y evaluaciones de desempeño. Tanto el equipo de proyecto como los responsables asignados serán responsables de realizar estas revisiones y analizar los resultados obtenidos.

Encuestas y retroalimentación de los usuarios: Se recopilará la retroalimentación de los usuarios sobre el nuevo ERP y el proceso de cambio a través de encuestas, entrevistas o grupos de enfoque. El equipo de proyecto y los responsables designados serán responsables de recopilar y analizar esta retroalimentación con el fin de identificar áreas de mejora y abordar cualquier problema que surja durante la implementación.

* 1. **Criterios de evaluación**Para evaluar el éxito del cambio, se establecerán los siguientes hitos u objetivos específicos:

Adopción y uso del nuevo ERP: Establecer metas para la adopción y utilización del sistema, medida por el número de usuarios activos, el porcentaje de tareas realizadas a través del ERP y la disminución en el uso de sistemas antiguos.

Mejora de la eficiencia y productividad: Establecer objetivos para mejorar la eficiencia y productividad de los procesos clave, medidos por la reducción del tiempo de ejecución, disminución de errores y retrabajos, y aumento de la capacidad de procesamiento.

Satisfacción del usuario: Evaluar la satisfacción de los usuarios con el nuevo ERP y los cambios implementados a través de encuestas, evaluaciones o retroalimentación directa.

Cumplimiento de los objetivos del proyecto: Evaluar si se lograron los objetivos iniciales establecidos, relacionados con la optimización de procesos, reducción de costos, mejora en la toma de decisiones, entre otros.

Estos hitos y objetivos servirán como referencias para medir el éxito del cambio implementado y asegurar que se estén alcanzando los resultados esperados.

1. **Equipo de Gestión del Cambio Organizacional**

| EQUIPO DE GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| NOMBRE | CARGO | AREA | CORREO |
| MATIAS VICENTE GACITUA SEIDA | Ingeniero | Redes | matias.gacituasaredes@gmail.com |
| VICTOR MISAEL MORA VASQUEZ | Ingeniero | Servidores | victor.morasaservidores@gmail.com |
| BASTIAN NICOLAS TRUJILLO EGANA | Ingeniero | Redes | bastian.trujillosaredes@gmail.com |
| CARLOS EDUARDO IBANEZ MEDALLA | Ingeniero | Portales | Carlos.ibañezsaportales@gmail.com |
| DIEGO ENRIQUE GONZALEZ MORENO | Ingeniero | Portales | diego.gonzalezsaportales@gmail.com |
| VALENTINA BELEN HENRIQUEZ FUENTES | Ingeniero | Desarrollo | Valentina.henriquezsadesarrollo@gmail.com |

1. **Aprobaciones**

| EQUIPO DE APROBADORES | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| NOMBRE | CARGO | FIRMA | FECHA |
| CLAUDIO MATIAS CLEMENTE FLANDEZ LOPEZ | Ingeniero |  | 25/03/2024 |
| CAMILA FERNANDA FREDES MADRID | Ingeniero |  | 25/03/2024 |
| JORGE ANTONIO LABRA LORCA | Subgerente |  | 25/03/2024 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |