

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey

Primer entregable I Equipo 6



Integrantes del Equipo:

Luis Humberto Ramos Delgado| A00367002

Gabriela Romero Ortega| A01794286

Ilse Lucero Trujillo Romero| A00793899

Maricarmen Zavala Salas| A01794927

César Yiré Ponce Orozco | A01225357

Fecha de Entrega:

30/Septiembre/2024

Contenido

Introducción.....	3
Descripción de la empresa.....	3
Descripción de la situación de cambio.....	3
Diagnóstico y propuesta de acción (Crear un sentido de urgencia).....	6
Reflexión sobre el uso de ChatGPT y cómo afectó su proceso de pensamiento y su producto final.....	7
Gabriela Romero Ortega.....	8
Ilse Lucero Trujillo Romero.....	8
Maricarmen Zavala Salas.....	8
César Yiré Ponce Orozco.....	8
Luis Humberto Ramos Delgado.....	9
Reflexiones sobre los aprendizajes y proceso de colaboración.....	9
Gabriela Romero Ortega.....	9
Ilse Lucero Trujillo Romero.....	9
Maricarmen Zavala Salas.....	10
César Yiré Ponce Orozco.....	11
Luis Humberto Ramos Delgado.....	11
Reflexión grupal final.....	12
Bibliografía.....	13

Introducción

El primer entregable del proyecto final se enfocará en la primera etapa del modelo de Kotter: Crear un sentido de urgencia. Esta etapa implica se identificarán y comunicarán las razones por las cuales el cambio es necesario, destacando las oportunidades que pueden aprovecharse y los riesgos de no llevarlo a cabo.

Al generar un sentido de urgencia, se busca motivar a los empleados y líderes a comprometerse con el proceso de cambio, creando así una base sólida para las etapas posteriores del modelo.

Descripción de la empresa

Newmont Minera Peñasquito

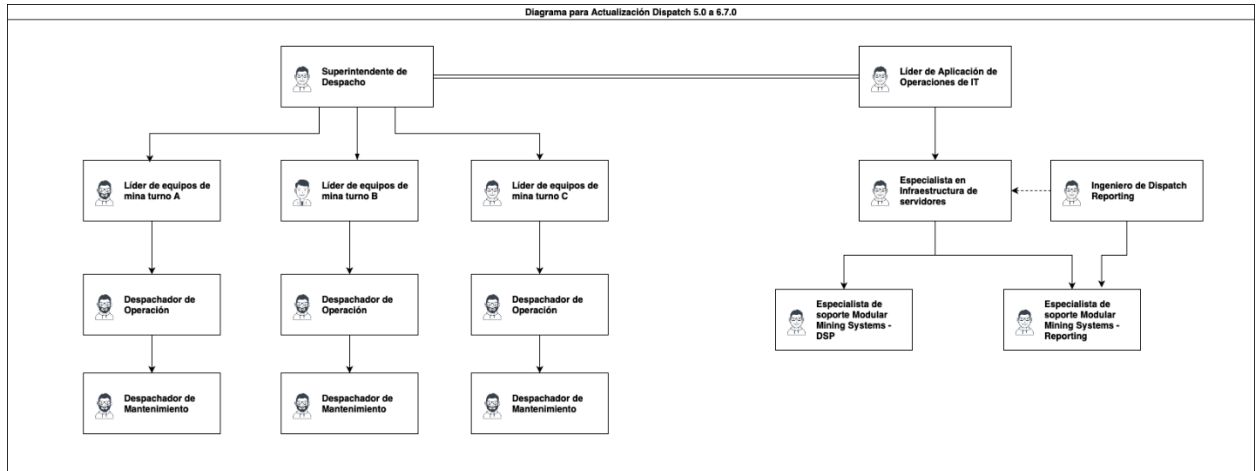
Newmont es empresa minera estadounidense líder mundial en la producción y comercialización de oro, cobre, plata, zinc y plomo. Se fundó en 1921 y es reconocida por sus principios ambientales, sociales y prácticas de gobernanza.

Newmont Minera Peñasquito se encuentra ubicada a unos 780 kilómetros al noroeste de la Ciudad de México, interactúa con 25 comunidades vecinas en el área de influencia directa, distribuida en tres municipios del Estado de Zacatecas: Mazapil, Concepción del Oro y Melchor Ocampo y cuenta con alrededor de 5 mil empleados.

A nivel mundial Newmont cuenta con alrededor de 21,700 empleados teniendo operaciones en África, Australia, América Latina y el Caribe, América del Norte y Papúa Nueva Guinea.

Descripción de la situación de cambio

- **Descripción del área específica de la empresa donde ocurrirá el cambio:** Newmont Peñasquito; Departamento de Operación de mina y área de despacho de mina (Edificio TruckShop).
- **Nombre del proyecto:** Actualización del Sistema de Gestión de Flotas (FMS por sus siglas en inglés) Dispatch de 5.0 a 6.7.0
- **Objetivo del proyecto:** Llevar a cabo la actualización del FMS Dispatch 5.0 a Dispatch 6.7.0. Dispatch es un sistema de gestión de despacho que optimiza la planificación y ejecución de operaciones en las minas. Este tipo de software es fundamental para mejorar la eficiencia, reducir costos y maximizar la producción en las operaciones por lo que con la actualización se mejorará la eficiencia operativa en la mina Newmont Peñasquito. Esta versión incluye características avanzadas que optimizarán la asignación de recursos y mejora la toma de decisiones en tiempo real. Se asegurará una migración exitosa con el menor impacto en la operación minera.
- **Organización del proyecto:** organigrama – patrocinador/a, líder del proyecto, equipos de apoyo.

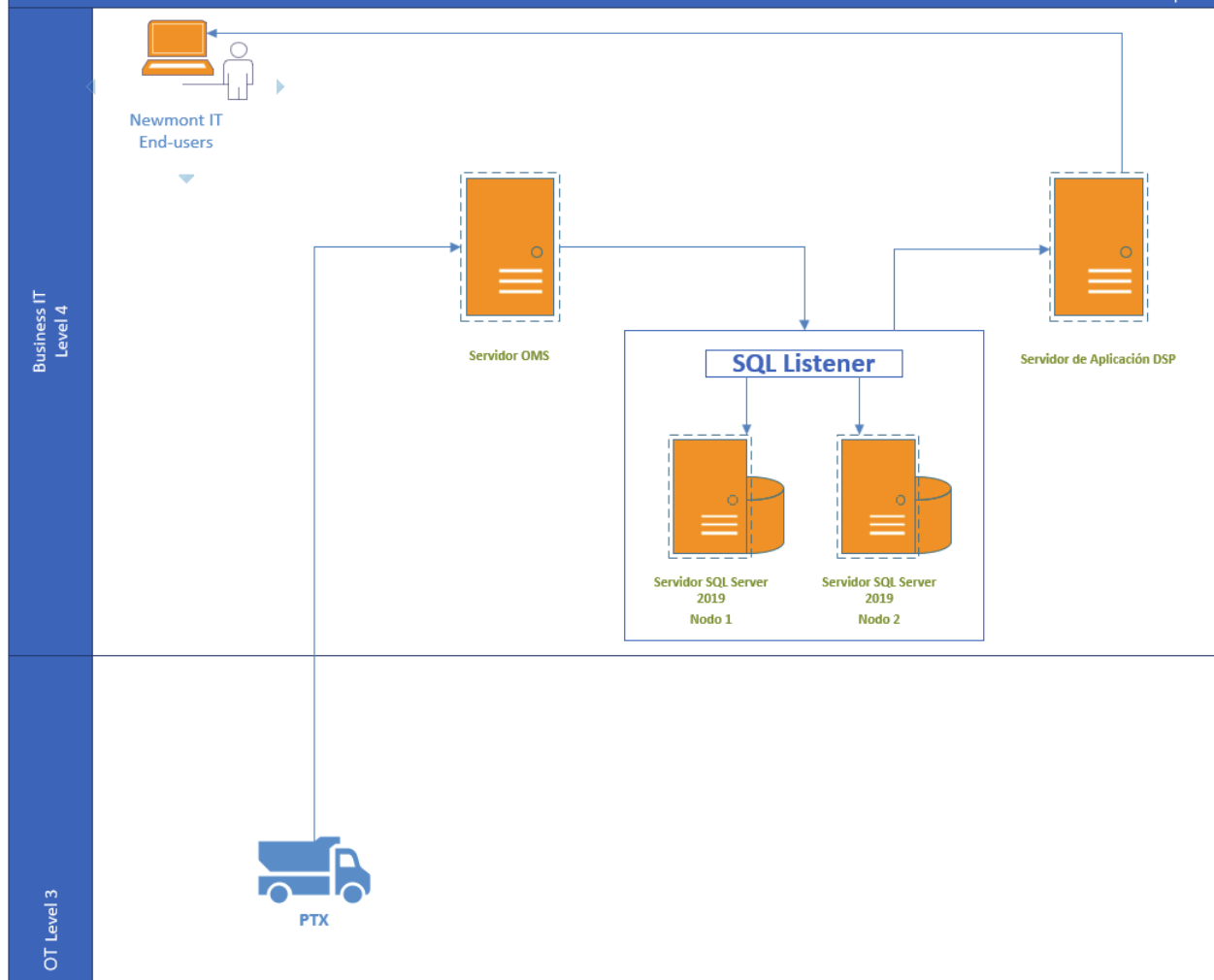


- **Detalles del cambio propuesto:**

La versión de Dispatch 5.0 está compuesta por un servidor de BD con SO Windows SQL Server 2012 con la característica de Reporting services en la misma instancia, así como un servidor de aplicación con SO Red Hat Enterprise Linux 6 (este servidor cuenta con el aplicativo y los servicios OMS), los equipos en campo se comunican a través del equipo PTX con Windows Mobile con aplicativo 3.8.

La versión de Dispatch 6.7.0 que fue diseñada por Modular Mining Systems, ahora se encuentra basada totalmente en Windows con la siguiente estructura:

- Servidor de aplicación (Front End) – Windows Server 2019
- Servidor OMS (encargado de realizar la comunicación con los servidores PTX y el servidor de aplicación) – Windows Server 2019
- Servidor DB (Back End) – Windows SQL server 2019, para Peñasquito se establecerá en un SQL cluster con dos nodos.
- PTX - Windows Mobile – Aplicativo 5.2.6.
- Clientes finales – instalación de aplicativos en equipos personales



- **¿Qué se espera que suceda con el proyecto?**

Con la actualización del aplicativo se espera una mayor eficiencia operativa, ya que se han mejorado los algoritmos que brindan las mejores opciones en tiempo real para la toma de decisiones en base a la disposición de los equipos y la condiciones en campo. Además, cuenta con nuevas características que permiten realizar la integración de nuevas tecnologías que permitirán llevar un mejor control de la flota.

- **¿Cómo se espera que suceda?**

Se tiene claro que se tendrá una interrupción que afectará al área de Despacho, por consiguiente, la producción de operación mina mientras se esté efectuando el cambio en el turno ya que se estará controlando y despachando de forma manual y esto es un reto para los despachadores. Por tal motivo, se creará y prepara el ambiente virtual con los pre-requisitos que proporciona Modular Mining Systems para cada VM para minimizar el tiempo de inactividad del aplicativo.

- **¿Cuándo y dónde se espera que suceda?**

Diagnóstico y propuesta de acción (Crear un sentido de urgencia).

- **¿Cuál es la necesidad urgente de cambio?**

Además de los nuevos beneficios y características que brindará la versión de Dispatch 6.7.0 que mejorará la productividad a través del área de Despacho, Modular Mining Systems ha indicado el fin de soporte para Dispatch 5.0 para mediados del año 2025.. Esto impulsa a realizar una transición programada y organizada de este aplicativo para poder contar con soporte por parte de Modular Mining Sytems en caso de fallo y nuevos requerimientos que se generan por parte de las áreas de Operaciones Mina y Despacho.

- **¿Qué problemas u oportunidades están impulsando este cambio?**

Los dispositivos y aplicativos tiene un término de soporte hasta agosto de 2024, lo que conlleva a llevar la actualización de forma forzada para poder contar con soporte a los aplicativos de administración y gestión.

- **¿Qué pasará si no actuamos ahora?**

Si se empieza a planificar esta actualización de inmediato, existe el riesgo de que las tareas y actividades previas se realicen de manera apresurada. Esto podría llevar a la omisión de puntos clave, generando conflictos y problemas durante la implementación. Como resultado, podríamos enfrentar un período de mantenimiento más prolongado de lo planeado, lo que se traduciría en pérdidas significativas en la producción diaria.

Este cambio debe planearse lo antes posible para poder programar una transición que genere un impacto mínimo, identificando las fallas y el momento óptimo indicado por parte de Operación mina para realizar la actualización.

Se evaluaron opciones para moverse de proveedor, pero esto tendría un incremento en costos y adaptación de nuevas herramientas y equipos en los camiones.

- **¿Cómo podemos comunicar la urgencia del cambio a todos los niveles de la organización?**

Se llevarán a cabo reuniones con el proveedor de la aplicación Modular Mining Systems y el área de IT/Aplicación de Operación para identificar los requerimientos y establecer tiempo que llevará realizar los trabajos previos que son necesarios realizar por parte de IT.

Se llevarán a cabo reuniones con la Gerencia de Operaciones Mina y el área de Despacho (las cuales son las principales afectadas) para indicar la necesidad del cambio, las implicaciones que tendría sino se realizar una planificación dentro del tiempo estimado, la fecha donde Dispatch 5.0 quedará fuera de soporte, las tareas previas que se tienen que realizar por parte de IT, así como el tiempo que tomará realizarlas.

Análisis de la urgencia

- **¿Cómo entienden cada uno de estos grupos el cambio?**

Operación Mina entiende la necesidad de cambio y está de acuerdo en realizar una planificación previa al cambio, sin embargo, solicitan que antes de realizar cualquier cambio se cree y configure un ambiente de pruebas para poder identificar posibles fallas y tiempo de implementación para definir el tiempo de la ventana de mantenimiento.

Área de Despacho, por su parte no está de acuerdo con la nueva versión y solicita entrenamiento en los diversos módulos de Dispatch 6.7.0 ya que, aunque sea el mismo aplicativo la forma manejar esta nueva versión es diferente a lo que utilizan actualmente.

IT/Aplicaciones de Operación solicita al PM una planificación adecuada y en un plazo de tiempo acorde para todos los involucrados, especialmente para el área de IT/Aplicaciones de Operación, ya que estos últimos tienen diferentes proyectos que afectan a diferentes áreas dentro de la organización dentro del tiempo programado para el cambio.

IT/End-user support solicita que sea notificado con antelación sobre este cambio para poder destinar recursos para poder llevar a cabo la instalación de la nueva versión a los usuarios finales.

- **¿De qué manera los afecta el cambio?**

El cambiar de sistema operativo implica la adquisición de software nuevo y tener capacitación para el entendimiento de las nuevas funcionalidades que ofrece la versión de Dispatch 6.7.0.

Aunque se tiene un tiempo holgado para el cambio se debe considerar los tiempos de pruebas del software para solucionar cualquier falla ya que se tiene fechas definidas para que la versión actual este fuera de soporte, por lo cual no se puede prolongar el cambio a más de mediados de 2024.

- **¿Qué tan preparados están para cambiar?**

Se considera que la preparación es de nivel 4, ya que, aunque se utilizan sistemas operativos diferentes en algunos módulos, la base del sistema sigue siendo la misma. Esto facilita la identificación de posibles fallas en las características que se utilizaban en la versión anterior. Además, se puede dedicar más tiempo a familiarizarse con las nuevas características del sistema.

- **¿Cómo cambiarías la comunicación de la urgencia del cambio después de haber hablado con estos grupos?**

Utilizaría los conceptos de la teoría de la ansiedad de Schein, para reducir la ansiedad sobre el cambio, hacer notar la importancia que tiene el realizar la actualización haciendo hincapié en los beneficios de las nuevas características y los inconvenientes que tiene el fin de soporte del sistema en la versión actual.

Reflexión sobre el uso de ChatGPT y cómo afectó su proceso de pensamiento y su producto final

Gabriela Romero Ortega

Considero que el emplear Chat GPT, en su versión más reciente, puede ser benéfico pues apoya para complementar la información con la que ya contamos de manera más rápida que a buscar en diversas fuentes por separado. Sin embargo, aunque es un gran soporte, primero fue necesario sentarme a analizar e investigar preliminarmente sobre la organización y sobre la información que se iba a tratar en la actividad para formar una base sobre la cual partir y comparar contra la información que Chat GPT pudiera proporcionarme.

Considero que Chat GPT afectó nuestro producto final al apoyar a mis compañeros y a mí mediante distintas estrategias, puesto que cada uno lo utiliza de distintas formas. Al final, nuestros pensamientos y lo que expresamos en el presente trabajo tienen parte de lo que Chat GPT nos brindó, pues al conjuntar esa información y la nuestra se llegan a distintas conclusiones construyendo nuestro aprendizaje en conjunto.

Ilse Lucero Trujillo Romero

Antes de poder emplear ChatGPT se debe realizar una investigación y estudio preliminar sobre la organización y los factores que afectan el cambio, es decir, entender su contexto operativo, cultura, cambios recientes, etc., para poder después apoyarnos a estructurar nuestro análisis. Realizar preguntas sobre la industria, necesidad de innovación tecnológica, presión regulatoria, sostenibilidad, y todos los factores relevantes para después emplear ChatGPT nos ayuda a explorar diferentes contextos y aplicaciones sobre las estrategias y el modelo de Kotter empleado en este primer entregable.

Hasta una vez recopilada la información que se puede recomendar el uso de la herramienta para estructurarla, pedirle recomendaciones y ejemplos para solicitar una revisión y edición. ChatGPT debe ser utilizada como una herramienta de apoyo ya que finalmente la información presentada debe estar personalizada y reflejar nuestro propio entendimiento y perspectiva.

Maricarmen Zavala Salas

ChatGPT fue una herramienta que me ayudó sintetizar los conceptos vistos en esta primera fase y poder plasmar lo que teníamos que realizar de forma más precisa. El análisis y las ideas plasmadas en este entregable no se basaron completamente en consultas al chat, pero me permitieron reorganizar algunas ideas y plasmarlas de forma más clara y sencilla.

Un punto clave en el uso de la herramienta fue que a pesar de no tener el conocimiento de todos los conceptos del cambio podía buscar a que se refería parte del cambio y formular mejor mis ideas para plasmar apoyar a generar las respuestas a algunas de las preguntas realizadas para el diagnóstico de la empresa y entender el sentido de urgencia.

César Yiré Ponce Orozco

El uso de ChatGPT lo utilice principalmente para elaborar y refinar un poco más los conceptos aprendidos. Debido a que es un sintetizador de texto de una base de datos muy grande puede ser que su información no sea la más certera, sin embargo, es importante preguntarle siempre las referencias y la bibliografía, para buscarla a más detalle y comprobar lo que dicen los autores, para no solamente quedarse con lo que responde ChatGPT. Otro punto importante

para ChatGPT es que te puede elaborar más ideas a partir de un tema. En resumen, es una herramienta que te puede dar entradas importantes, pero queda en la labor del usuario en leer, investigar y ahondar más en el tema para desarrollar los detalles.

Luis Humberto Ramos Delgado

Es un buen complemento para indagar de forma rápida en cualquier tema de interés, en este caso brindar información clara, concisa y resumida sobre la empresa de la cual se está tomando en cuenta para realizar este proyecto, como primera instancia.

También es un apoyo importante para ampliar ideas y conceptos que se quieren desarrollar, siempre y cuando el trabajo sea en conjunto y no se deje todo a la IA (en este caso ChatGPT), ya que el plasmar las ideas en base a los conocimientos que pueden ser adquiridos en la lectura da el plus realizar una combinación de ambos elementos.

Reflexiones sobre los aprendizajes y proceso de colaboración

Gabriela Romero Ortega

¿Qué aprendí durante esta entrega del proyecto sobre la gestión del cambio?

En primera instancia, aprendí sobre que existen distintos modelos para la gestión del cambio, pues nunca había escuchado tal cosa. Para esta entrega particularmente aprendí mucho sobre el Modelo de Kotter y cómo se puede crear el sentido de urgencia en el personal de una organización para la administración de la transformación de un proceso que impacta a varios niveles hasta para el cambio en la organización completa, considerando una visión integral sobre qué herramientas utilizar, las oportunidades y cómo se pueden evaluar tanto la urgencia como los cambios.

¿Cuáles fueron los mayores desafíos y cómo los superé?

Para este entregable, el mayor desafío del equipo fue poder coincidir en horarios dado que todos nos dedicamos a cosas distintas en sectores en extremo diferentes. En mi caso particular, pude superar esos desafíos al coordinarme con mi equipo en cuanto a que me apoyaron a grabar las sesiones y yo hacer lo que me correspondía. Asimismo, tenemos un chat que nos permite intercambiar ideas de manera más rápida.

Por otro lado, otro desafío fue el elegir la organización pues varias de nuestras empresas manejan información extremadamente confidencial lo que nos limitaba un poco. Sin embargo, al elegir la organización de Luis, fue más sencillo realizar el trabajo.

¿Qué podría haber hecho de manera diferente para mejorar el proceso de cambio?

En casi cualquier proyecto transformador, considero importante el educar a todos los niveles de la organización para que entiendan la importancia del proyecto, así como que se comprometan y alineen al mismo aun cuando no les impacte directamente.

¿Cómo puedo aplicar lo aprendido en futuros proyectos?

Documentando de manera correcta cada fase de un proyecto de esta índole, es decir, proyectos transformadores que requieren del compromiso y entendimiento de todos para adoptar el cambio. Asimismo, lo aprendido me permite formar una visión o enfoque más integral y distinto en cada proyecto en el que me corresponda participar.

Ilse Lucero Trujillo Romero

¿Qué aprendí durante esta entrega del proyecto sobre la gestión del cambio?

A emplear los conocimientos adquiridos en las lecturas acerca de la primera etapa del Modelo de Kotter, relacionadas a crear un sentido de urgencia; de igual forma, aprendimos acerca de nuestras organizaciones y más a fondo de Newmont Minera Peñasquito que fue la que

finalmente seleccionamos para nuestro entregable. Newmont debe migrar el sistema utilizado en uno de sus procesos clave como lo es la Gestión de Flotas, por lo que el sentido de urgencia se debe desplegar a través de los varios equipos involucrados, en diferentes niveles de la organización. Entender esto y realizar la identificación de amenazas y oportunidades, saber qué técnicas emplear y criterios para evaluar la urgencia deben ser empleados.

¿Cuáles fueron los mayores desafíos y cómo los superé?

El principal desafío era tener acceso a la información requerida para realizar nuestro análisis y conectar estando en diferentes husos horarios. La flexibilidad, integración y el apoyo del equipo fue clave para poder superar cualquier desafío.

¿Qué podría haber hecho de manera diferente para mejorar el proceso de cambio?

El cambio de tecnología puede llegar a emplear terminología demasiado técnica y compleja por lo que quizás se debería contemplar desarrollar y extender un poco más estas partes para lograr que el alcance de comprensión sea más incluyente.

¿Cómo puedo aplicar lo aprendido en futuros proyectos?

Como consultor SAP, en mi experiencia trabajando con equipos de implementación tanto de mejoras como de Roll-Outs, de alguna manera he aplicado estos conceptos, siendo estos más de forma empírica; ahora cuento con la teoría y documentación que me permita extender y entender de mejor manera estas etapas en los proyectos. Ahora podré realizar aportaciones de manera documentada y profesional.

Maricarmen Zavala Salas

¿Qué aprendí durante esta entrega del proyecto sobre la gestión del cambio?

La primera fase del modelo de Kotter nos habla sobre crear un sentido de urgencia para motivar al personal a actuar en la realización de un cambio. El sentido de urgencia también nos sirve para que las personas entiendan la necesidad de realizar este cambio, desde sus beneficios como en el caso de Newmont son las nuevas características que da el sistema, hasta las consecuencias de no llevarlo a cabo en tiempo y forma como era el fin de soporte.

En el caso de Newmont pudimos observar que el externar el sentido de urgencia a las áreas involucradas con el sistema permitió conocer sus inseguridades sobre este cambio y así atacarlas para lograr una mejor aceptación, pero también permitió hacerles entender la importancia de realizar este cambio.

¿Cuáles fueron los mayores desafíos y cómo los superé?

El primer desafío fue elegir la organización que nos brindará los datos necesarios para analizar todas las fases del modelo de Kotter. Este desafío se superó realizando propuestas en el equipo de las organizaciones en las que trabajábamos y que información podíamos utilizar.

Al final nos decidimos por la organización de Luis y entra un segundo desafío, entender su industria y el cambio que se realizó, para superar este desafío se realizó una reunión con Luis donde nos compartió documentación del cambio y nos dio una explicación acerca de su empresa y en qué consistía este cambio, adicional me apoye de la web y de la herramienta chatGPT para entender algunos conceptos comentados, como entender un poco más el sistema que requería la actualización.

¿Qué podría haber hecho de manera diferente para mejorar el proceso de cambio?

Realizar la elección de la organización con la que íbamos a trabajar nos tomó un poco de tiempo, creo que el realizar una reunión con mayor antelación pudo haber agilizado esta elección y empezar a revisar los puntos a analizar con mayor antelación, sin embargo, nos organizamos de muy buena manera y pudimos atacar los puntos del entregable de forma eficiente.

Otro punto que debemos mejorar a mi punto de vista es la organización del equipo y poder cuadrar agendas para tener el punto de vista de todos los integrantes en una misma sesión y poder apoyarnos en la resolución de dudas y mejorar ideas para plasmarlas en los entregables.

¿Cómo puedo aplicar lo aprendido en futuros proyectos?

En cada cambio que se desee realizar en cualquier tipo de industria es importante entender y crear un sentido de urgencia, ya que este te permite conocer todas las oportunidades y amenazas que involucran dicho cambio y crea una conciencia de la necesidad de impulsar dicho cambio y creo que ayuda a minimizar la renuencia al cambio. Estos conocimientos los desafíos en los que nos enfrentamos me permiten analizar los diferentes proyectos que existen en mi organización y darle un nuevo enfoque, ya que el buscar el sentido de urgencia para facilitar el apoyo de todos los equipos de trabajo y agilizará la puesta en marcha de todos los cambios que se requieran aplicar.

César Yiré Ponce Orozco

¿Qué aprendí durante esta entrega del proyecto sobre la gestión del cambio?

En la primera entrega relacionada al sentido de urgencia, me percaté que no todos los cambios pueden ser planeados de la mejor manera, muchas veces tiene que ocurrir un *major blocker*, para que ocurra un cambio que a veces se siente obligado y muy abrupto si no pueden existir repercusiones operativas. En este caso era la migración de un sistema operativo de una plataforma de Linux a Windows, en la que el proveedor dio un plazo para la migración de un año. En este caso el sentido de urgencia fue un factor externo a la organización y se tuvo que actuar y todos se tuvieron que adaptar para no afectar la eficiencia operativa. Sin embargo, en la organización se tomó de una buena manera el cambio ya que todos entendieron las razones y vieron cuáles eran los beneficios tales como la integración de nuevas tecnologías en los sistemas para llevar un mejor control de flota.

¿Cuáles fueron los mayores desafíos y cómo los superé?

Uno de los principales desafíos fue organizarnos y recabar la información para estructurarla a manera de entrevista a Luis, ya que él tenía los detalles más relevantes del proyecto de cambio.

¿Qué podría haber hecho de manera diferente para mejorar el proceso de cambio?

Si bien el proceso se lleva de forma planeada, creo que es relevante establecer un RASIC bien detallado de todos los involucrados y poner fechas más exactas para cada etapa del cambio.

Otro punto importante para el cambio se de manera efectiva es que la información sea clara en todos los niveles y los líderes estén comprometidos con el desarrollo del proyecto.

¿Cómo puedo aplicar lo aprendido en futuros proyectos?

Considero que es valioso aplicar las etapas del modelo de Kolb debido a que es importante que el equipo se involucre en el desarrollo del proyecto y de su retroalimentación. En la primera etapa se da la capacitación al personal y empiezan sus primeras pruebas y exploraciones del sistema. Esto puede incluso ayudar a detectar fallas en una etapa temprana en lo que se va implementando todo el sistema. Después se invita al equipo a reflexionar de que está bien y que se puede mejorar para darle la retroalimentación al proveedor. Después de que se identifican todos los detalles de la nueva herramienta el equipo puede dar sus propuestas de mejora y por último se busca implementar estas mejoras y que se siga probando la nueva herramienta. De esta manera se tendrá una mejora continua con el involucramiento de todos los interesados.

Luis Humberto Ramos Delgado

¿Qué aprendí durante esta entrega del proyecto sobre la gestión del cambio?

Los cambios empresariales tanto como personales son intrínsecos y están altamente relacionados ya que, en perspectiva, tanto así que las fases del **Modelo de duelo (Kubler-Ross)** puede ser adaptado para representar las diferentes etapas por las que se sufre un cambio. Estos cambios pueden ser manejados por diferentes enfoques psicológicos ya que

al final los que sufre el proceso del cambio son empleados (personas) que son quienes diseñan, planifican y lo procesan (el cambio).

¿Cuáles fueron los mayores desafíos y cómo los superé?

Fue el brindar la información y contexto de forma clara y precisa a mis compañeros de equipo ya que el ámbito minero es complejo por todos los procesos que involucra. El poder centrar la descripción de una aplicación que abarca procesos definidos pero amplios fue de la parte más difícil.

¿Qué podría haber hecho de manera diferente para mejorar el proceso o de cambio?

Durante la planificación del cambio se trataron de cubrir los aspectos técnicos y operacionales que pudieran afectar durante el cambio, pero al ser disruptivo y que el aplicativo está relacionado con diferentes aplicaciones y realiza diversas integraciones, se vieron afectadas al realizar la integración de datos, ya que el cambio de puestos, posiciones y personal que ha manejado la aplicación y la falta de documentación centralizada causó fallas y complicaciones donde no se contemplaban errores. Por tal motivo, era necesario investigar más a fondo para poder comprender mucho mejor el funcionamiento total con un plazo mayor de tiempo para realizar la actualización.

¿Cómo puedo aplicar lo aprendido en futuros proyectos?

Es de suma importancia empaparse de los procesos en los que tiene injerencia la tecnología en la que se realizará el cambio, ya que la comprensión de esta ayuda a comprender los procesos que pudieran verse afectados. Sin embargo, no solo a nivel tecnología se debe de realizar esta investigación ya que como se dijo previamente los principales afectados es el personal (cliente/usuario/administrador) etc., de cualquier tecnología y son los que sufren el impacto de cualquier cambio.

Por eso es muy importante combinar los cambios del enfoque individual y los procesos del cambio (como indica David Kolb).

Reflexión grupal final

¿Qué aprendimos como equipo y cómo colaboramos para superar los desafíos?

Uno de los puntos importantes de aprendizaje para el cambio en la organización es que se puede tomar el modelo de Kolb en el cual está basado en la creencia de que el aprendizaje se produce como parte de un proceso de cuatro pasos que implica tanto una dimensión concreta-abstracta como una reflexiva-activa. (Purdy, 2024). Para lograr esto se involucra a todos los impactados a que participen en el proceso y empiecen a usar la herramienta en etapas tempranas y poder dar su retroalimentación y tener una mejora continua.

Aprendimos acerca de la organización para la que colabora nuestro compañero Luis; Luis logró recabar la información necesaria y, aunque existían barreras para obtener detalles, buscó cómo conseguir las respuestas a nuestras preguntas. Otro de los desafíos fue el podernos encontrar de manera sincrónica para poder acordar y tomar decisiones, sin embargo, la flexibilidad e integración del equipo fueron clave para lograrlo.

Asimismo, aprendimos que es importante seguir contando con el compromiso y apoyo de cada uno de los integrantes, pues gracias a ello se logró llegar a mejores resultados y complementar ideas.

¿Qué acciones específicas podemos tomar para mejorar nuestra colaboración en futuros proyectos?

Mantener la comunicación y colaboración como ha sido en este primer entregable y retornos a dar aún más e incrementar un poco el tiempo dedicado a los acuerdos realizados de forma sincrónica.

Bibliografia

Purdy, E. (2024). Kolb's Experiential Learning Model. *Salem Press Encyclopedia*, 3p.