

PLANEAMIENTO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN I



PRIMERA UNIDAD:

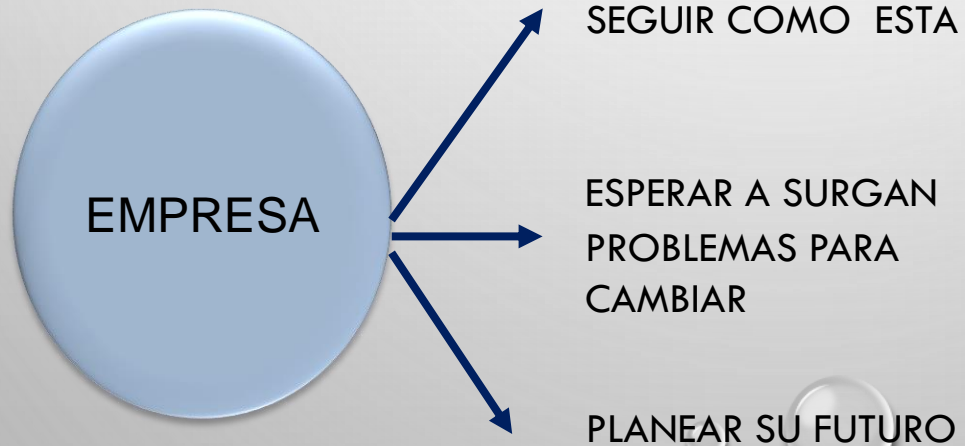
CONCEPTOS GENERALES DEL PROCESO DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO.

Amalia Fernández Vargas



AGENDA:

- Qué es un cambio
- Importancia
- Gestión del cambio
- Historias de éxito y fracaso





Uno de los mayores desafíos que enfrentan las empresas en la actualidad es manejar la resistencia al cambio por parte de sus empleados.

https://www.youtube.com/watch?v=rzvgZpyn_Z4

¿Qué es un cambio?



Es una nueva forma de hacer las cosas;
una nueva forma de ser.

Puede tratarse de un plan para introducir
nuevos procesos, nuevas herramientas o
nuevos valores culturales.

¿Por qué es importante hacer cambios?

Los cambios siempre son necesarios.

La realidad externa y la interna cambian y la empresa debe estar constantemente, adaptándose a esas nuevas situaciones para ser más competitiva, más rentable; para obtener más ingresos; para que los miembros del personal crezcan como profesionales y como seres humanos.

Se trata de evolucionar, adaptarse y sobrevivir.



¿Es difícil introducir cambios en una organización?

¿Por qué?

¿Qué obstáculos hay?



La introducción de cambios es una tarea difícil. Algunos de los mayores obstáculos son la resistencia y el miedo.

En las organizaciones, con su estructura jerárquica, las decisiones tienden a ser tomadas dentro de un círculo muy reducido. Y por naturaleza, la gente se opone a los cambios, sobre todo si son impuestos.

Lo irónico es que si se le pide a la gente que participe en la creación del cambio, lo más probable es que no lo haga.

Lo que sucede es que en las sociedades latinoamericanas, existe una tendencia a la no participación.





La gente tiene miedo a opinar, tiene
miedo a las figuras de autoridad.



¿Entonces, cuál es la forma apropiada de gestionar un cambio?

Para armar un plan de cambio, en primer lugar hay que saber a dónde se quiere llegar; qué tipo de empresa queremos; hacia a dónde queremos apuntar.

... “ ¿Quieres una empresa competitiva? ¿Con valores sólidos? ¿Más competencia interna? ¿Más trabajo en equipo?”.... Pues empieza por diseñarlo.





En segundo lugar, hay que diagnosticar, o sea saber dónde estás.

El diagnóstico es como cuando vamos al médico. No podemos saber cómo curar si no nos diagnosticamos.

Hay herramientas diseñadas para diagnosticar la Cultura. Por lo general se aplican encuestas a la dirección y otra al resto del personal. Allí nos damos cuenta si hay sincronía entre ambos lados.

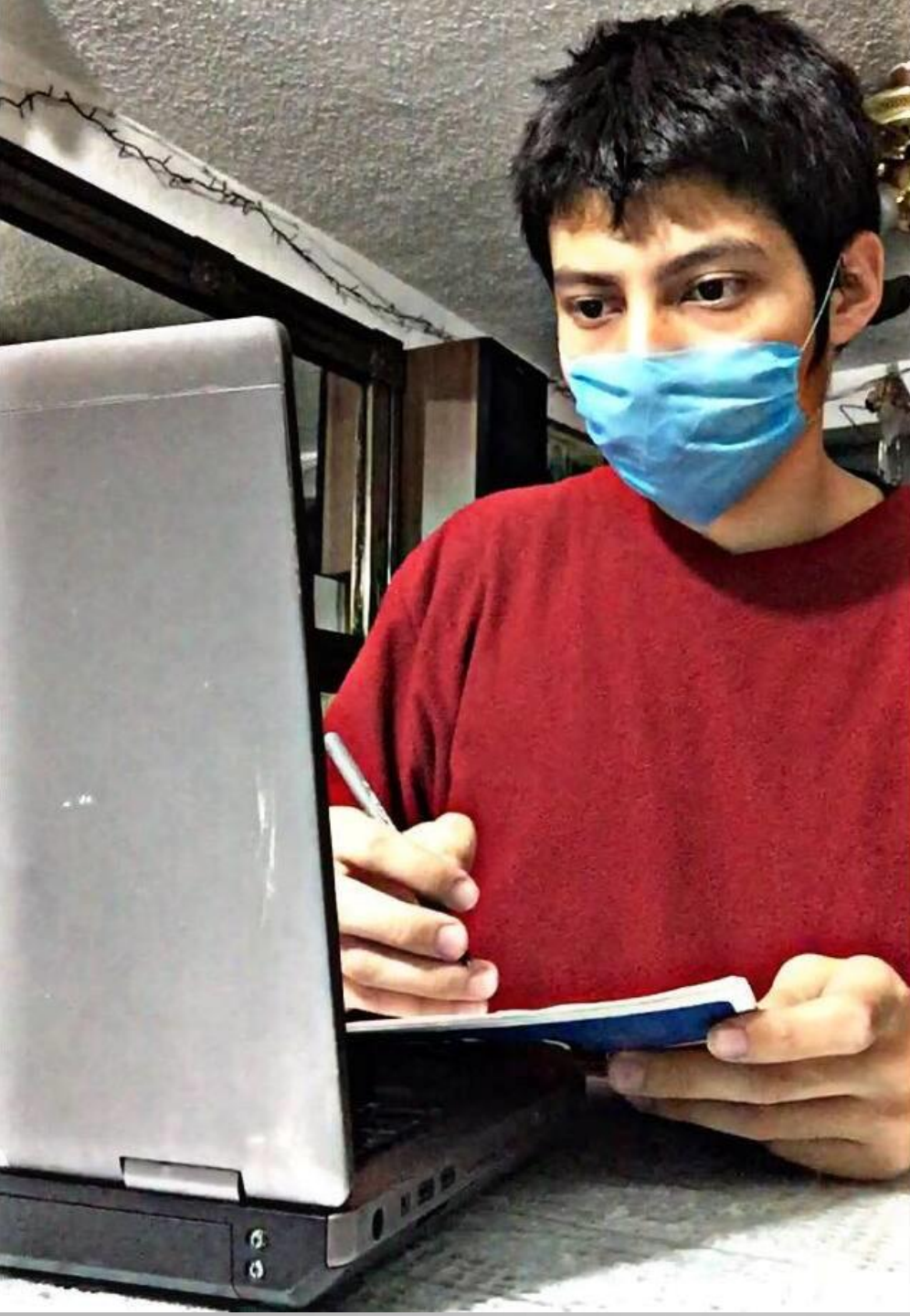


Historias de éxito	Historias de fracaso
Proactivos frente al cambio.	Reactivos frente al cambio.
Estructura del proceso bien diseñada e involucramiento integral de todos los actores.	Debilidades en planeación (centrados en el día a día)
Entendieron la resistencia como reacción natural.	Asumieron que la resistencia debía ignorarse y/o acabarse por imposición.
Aseguraron que el cambio fuera asumido como algo positivo.	Consideraron que el cambio debía ser asumido como positivo
Diseñaron una estrategia de comunicación.	Introdujeron actividades puntuales y aisladas y la delegaron en medios escritos.
Reconocieron el impacto de las experiencias de cambio pasadas.	Desconocieron el impacto en la credibilidad e involucramiento de experiencias pasadas.

Una situación real:



Retorno a la presencialidad



Preguntas que nos planteamos:

Que tipos de resistencia existe?

En que sector se identifica la mayor resistencia?

Que ventajas se identifican en ambas modalidades?

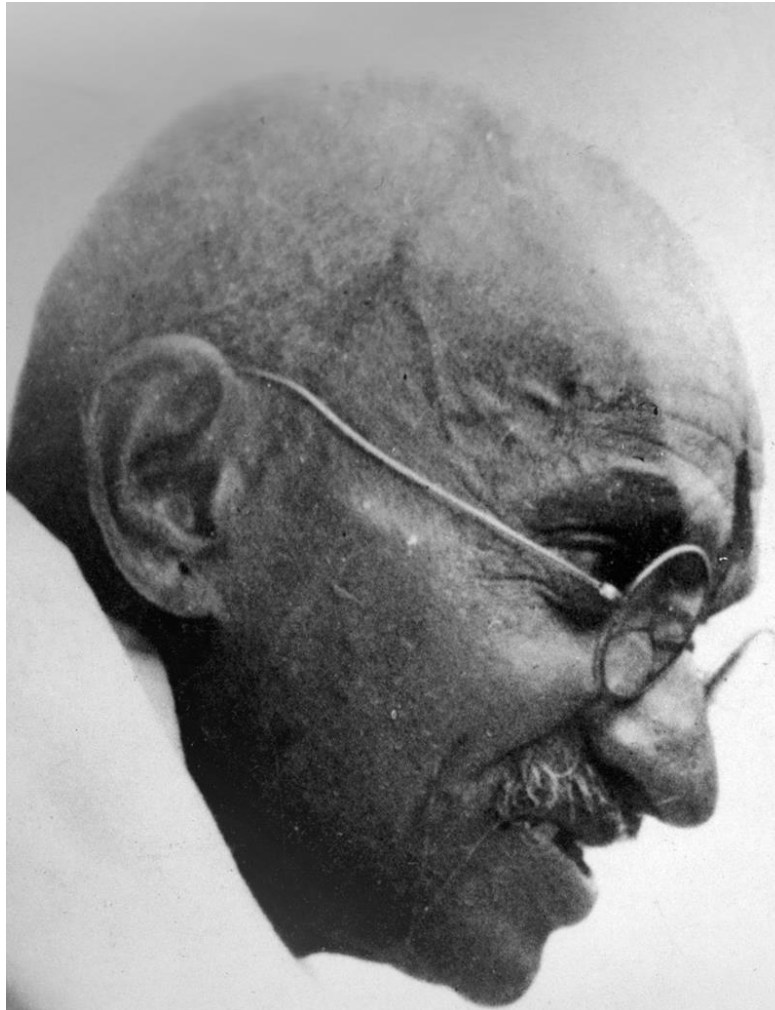
Que plan se puede sugerir para conservar las ventajas de la modalidad virtual en un entorno semipresencial?

Que elementos debería considerar en el plan de retorno a la semi presencialidad?

Análisis del caso :



Investiguemos sobre la evolución y gestión del cambio de esta empresa, en 6 puntos concretos.



*"Nosotros tenemos
que ser el cambio
que queremos ver
en el mundo"*

Mahatma Gandhi