

Portafolio de evidencias de Desarrollo Organizacional

Classroom > Desarrollo Organizacional 305 A

Instrucciones Trabajo de los alumnos

Enviar 50 puntos

Toda la clase

Ordenar por estado

Entregado

<input type="checkbox"/>	J JOSSELYN ESBEYDI AGUI...	—/50
<input type="checkbox"/>	M MIGUEL ANGEL CHAGAL...	—/50
<input type="checkbox"/>	K KARLA MONSERRAT CHA...	—/50
<input type="checkbox"/>	C CARLOS AUGUSTO COBIX...	—/50

El plazo de entrega se cerrará el 23:59

Entregado

J JOSSELYN ESBEYDI AGUIRRE LINDO CASO PRÁCTICO D.pdf Entregado	M MIGUEL ANGEL CHAGALA FISCAL Caso Práctico (1).pdf Entregado	K KARLA MONSERRAT CHAPOL MARTINEZ CASO PRÁCTICO D.pdf Entregado	C CARLOS AUGUSTO COBIX OSORIO Caso Práctico.pdf Entregado
X XIMENA DOMINGUEZ MORALES	A AISHA SHECCID MORALES CANO	A ALEXANDER MORTERA ELIAS	S SIGRID SUZETTE ORGANISTA VILLASECA

Classroom > Desarrollo Organizacional 305 A

Instrucciones Trabajo de los alumnos

Enviar 50 puntos

<input type="checkbox"/>	C CARLOS AUGUSTO COBIX...	—/50
<input type="checkbox"/>	X XIMENA DOMINGUEZ MO...	—/50
<input type="checkbox"/>	A AISHA SHECCID MORALE...	—/50
<input type="checkbox"/>	A ALEXANDER MORTERA E...	—/50
<input type="checkbox"/>	S SIGRID SUZETTE ORGANI...	—/50
<input type="checkbox"/>	J JOSÉ MANUEL PUCHETA ...	—/50
<input type="checkbox"/>	E EDUARDO ROVIRA MACA...	—/50

X XIMENA DOMINGUEZ MORALES caso practico U4.pdf Entregado	A AISHA SHECCID MORALES CANO CASO PRÁCTICO D.pdf Entregado	A ALEXANDER MORTERA ELIAS CASOPRCTICO.pdf Entregado	S SIGRID SUZETTE ORGANISTA VILLASECA Caso Práctico.pdf Entregado
J JOSÉ MANUEL PUCHETA VILLALOBOS Caso Práctico.pdf Entregado	E EDUARDO ROVIRA MACARIO CASO PRÁCTICO*.pdf Entregado	C CARLOS TEPOX CHAPOL CASO PRÁCTICO*.pdf Entregado	Y YOSHUA VILLAFUERTE CHONTAL CasoPrctico.pdf Entregado

Desarrollo Organizacional

CARRERA:
ADMINISTRACIÓN

ACTIVIDAD:
CASO PRÁCTICO

NOMBRE DE LOS INTEGRANTES:
AGUIRRE L INDO JOSSELYN ESBYDI
CHAPOL MARTINEZ KARLA MONSERRAT
MORALES CANO AISHA SHECCID
QUEZADA CHACHA CARLOS RAYMUNDO
REYES TORNADO JUAN FERNANDO

NOMBRE DEL DOCENTE:

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

PRINCIPALES RAZONES PARA LA RESISTENCIA AL CAMBIO

La resistencia al cambio, definida como una reacción natural ante la alteración de un estado establecido (Dent & Goldberg, 1999), es multifacética. En Lilys, esta resistencia puede explicarse mediante:

1. **Miedo a lo desconocido (Bridges, 2009):** Los empleados, especialmente aquellos con más años en la empresa, temen no adaptarse al ERP, lo que podría poner en riesgo sus empleos.
 - **Sustento teórico:** Según Bridges, las personas experimentan una “zona neutral” de incertidumbre durante los cambios, lo cual incrementa el estrés.
 2. **Costumbres arraigadas (Schein, 1996):** Las rutinas establecidas y una cultura organizacional conservadora dificultan aceptar nuevas tecnologías.
 - **Ejemplo práctico:** Muchas organizaciones tradicionales enfrentan desafíos para migrar de sistemas manuales a digitales, especialmente si la comunicación inicial es deficiente.
 3. **Falta de habilidades técnicas (Rogers, 2003):** Según la teoría de la difusión de innovaciones, aquellos en la categoría de “rezagados” rechazan tecnologías por desconocimiento o inseguridad.
-

ESTRATEGIAS PARA REDUCIR LA RESISTENCIA

Basándonos en **Kotter y Schlesinger (1979)** y **Lewin (1947)**, se proponen estrategias que aborden cada causa de resistencia:

- **Comunicación constante:** Según **Argyris (1991)**, la comunicación bidireccional reduce la percepción de amenaza. Se realizarán reuniones periódicas para explicar cómo el ERP beneficia tanto a los procesos como a los empleados.
- **Involucramiento activo:** Como indica **Beckhard (1977)**, involucrar a los empleados en el diseño e implementación del cambio les da sentido de propiedad, reduciendo la resistencia.

-
- **Capacitación adaptada:** Según **Knowles (1980)**, los adultos aprenden mejor cuando perciben relevancia inmediata en su formación. Por ello, las sesiones de capacitación se enfocarán en tareas específicas del ERP que cada empleado realiza.

PLAN DE COMUNICACIÓN

Un plan de comunicación efectivo no solo informa, sino que también genera confianza y compromiso. Según **Clampitt, DeKoch, y Cashman (2000)**, una buena comunicación en procesos de cambio debe ser abierta, constante y multidireccional.

DISEÑO DEL PLAN DE COMUNICACIÓN

Objetivo general: Crear un entorno informativo que facilite la transición hacia el ERP, minimizando la incertidumbre.

1. Medios de comunicación (Daft & Lengel, 1986):

- **Alta riqueza informativa:**
 - Reuniones cara a cara para abordar preocupaciones.
 - Videoconferencias lideradas por directivos.
- **Baja riqueza informativa:**
 - Boletines informativos y correos electrónicos para actualizaciones generales.
 - Infografías que expliquen el funcionamiento y beneficios del ERP.

2. Cronograma:

- **Fase inicial:** Anuncios generales para sensibilizar sobre la importancia del cambio
-

cambio.

- **Fase intermedia:** Comunicación segmentada, enfocada en equipos clave.
- **Fase final:** Recordatorios sobre políticas y procedimientos.

ESTRUCTURA DEL MENSAJE

Adaptado de Munter y Hamilton (1997):

1. **Apertura clara:** "Este cambio nos permitirá ser más competitivos en un mundo digital."
2. **Beneficios tangibles:**
 - Reducción de tiempos en procesos administrativos.
 - Acceso en tiempo real a información clave.

Classroom > Desarrollo Organizacional
305 A

Instrucciones Trabajo de los alumnos

Enviar 50 puntos

Toda la clase

Ordenar por estado

Entregado

Entregado	Entregado	Entregado	Entregado
<input type="checkbox"/> J JOSSELYN ESBEYDI AGUI... ___/50	<input type="checkbox"/> K KARLA MONSERRAT CHAPOL MARTINEZ ___/50	<input type="checkbox"/> X XIMENA DOMINGUEZ MO... ___/50	<input type="checkbox"/> A AISHA SHECCID MORALES CANO ___/50
<input type="checkbox"/> J JOSÉ MANUEL PUCHETA VILLALOBOS	<input type="checkbox"/> Y YOSHUA VILLAFUERTE CHONTAL	<input type="checkbox"/> P PAXTIAN VILLEGAS YAZMIN DEL CARMEN	Ningún archivo adjunto Entregado

Examen

J JOSSELYN ESBEYDI AGUIRRE LINDO Entregado

