



Los proyectos ERP y la gestión del cambio organizacional

Mar 11, 2016 | Sala de Lectura | 0 Comentarios



¿Qué Software es apto para su empresa?

Acceda a nuestros evaluadores

ERP

CRM

HCM

Tools



Facebook



Twitter



Google +
1



LinkedIn
13

Desconectado

Los sistemas ERP son agentes del cambio organizacional, modifican la manera en que las empresas hacen negocios, la forma de trabajar de los empleados y, en consecuencia, el perfil de los puestos. Algunos puestos ya no serán necesarios y deberán crearse otros.

Además, el funcionamiento de la empresa cambiará. El planeamiento, la previsión de oferta y demanda y las capacidades de la compañía en general, mejorarán mientras ocurre la automatización de procesos y la integración de la información.

Manejar el cambio organizacional es complejo y si no se hace de la manera adecuada, el proyecto ERP puede fracasar. El desafío de una implementación es cómo administrar todos estos elementos para alcanzar el cambio organizacional deseado. Un ERP impone una nueva lógica de en la organización y esto puede crear **conflictos**.

El cambio cultural

El cambio cultural es el más sofisticado de identificar y administrar pues la cultura es lo más complejo de captar. La cultura organizacional refleja las creencias, valores y premisas que guían los comportamientos. Durante la implementación del ERP la cultura dominante puede antagonizar con las formas y estructuras de control que se desean implantar para alcanzar procesos óptimos. El ERP cambiará las **relaciones de poder entre los integrantes de la empresa** causando la aprobación de unos y la resistencia de otros.

Los empleados pueden resistirse a la introducción de nuevas estructuras de poder creadas por el sistema. Sin embargo, el **ERP puede ser un agente de cambio** o una herramienta para introducir

Desconectado

políticas específicas dentro de la organización. Muchos proyectos no llegaron a alcanzar los beneficios deseados porque, probablemente, han subestimado los esfuerzos necesarios que requiere la gestión del cambio.

El **cambio organizacional** es un concepto utilizado para asegurar que modificaciones complejas logran los resultados correctos en un lapso de tiempo planeado y con los costos previstos.

La resistencia al cambio es uno de los grandes desafíos de las implementaciones de sistemas ERP. La estructura organizacional y los procesos existentes en muchas organizaciones, no son compatibles con la información que provee un ERP porque el software impone su lógica dentro de una estrategia y cultura organizacional. Los cambios afectan significativamente a las estructuras, a las políticas, a los empleados, a los procesos y causan resistencia, redundancias y confusión.

Ahorre tiempo y dinero. Obtenga en 3 pasos un informe con 300 ERP's registrados en nuestro evaluador

Obtenga Aquí

Factores que facilitan el cambio organizacional

Entre los factores que facilitan el cambio organizacional se encuentran:

- **Gerenciamiento del capital humano.**
- Estructuras adaptativas y flexibles.
- Familiarización con la tecnología y la transferencia de conocimientos.
- Fuertes habilidades de comunicación.

En términos de capital humano, una implementación exitosa se basa en **una buena capacitación**, compromiso con la innovación

Desconectado

motivación y actitudes positivas. Por otra parte, la estructura debe adaptarse para ser flexible y facilitar mecanismos de comunicación y relacionamiento dentro de la organización. El proceso de toma de decisiones debe ser amplio y con criterio estratégico, en lugar de ser operacional y con metas técnicas. Desde inicio del proyecto, el equipo de implementación debería:

- Involucrar a la fuerza de trabajo.
- Conseguir el apoyo de la alta gerencia.
- Obtener la cooperación de las unidades de negocio.



Qué es lo que causa la resistencia al cambio

El cambio organizacional es un concepto propenso a muchas interpretaciones y algunos empleados pueden percibir “trampas” en los esfuerzos de la organización para implementar el ERP. La gente afectada por el cambio, tiene presiones adicionales.

Además, los empleados se resisten al cambio organizacional cuando éste ignora las instituciones existentes. Los mayores impedimentos se originan en conflictos de intereses, inadecuado compromiso y falla en los procesos de reingeniería. La resistencia al cambio organizacional es una manifestación de tensión y de los valores culturales afectados.

Desconectado

Sin procesos apropiados de gestión de cambios, las empresas no estarán en condiciones de recibir el nuevo ERP y maximizar el desempeño del proyecto. Por no enfocarse en cuestiones “soft” del proyecto, muchas iniciativas ERP fallan. Se recomienda que la alta gerencia se involucre desde el inicio en el proyecto para crear el entusiasmo necesario en los empleados.

Más de un consultor experto afirma que la implementación de un ERP no es tanto un tema de tecnología y en cambio se trata más de un proyecto relacionado con las personas. La resistencia al cambio organizacional puede tomar diversas caras. La gerencia debe tomar la iniciativa de enfrentarla de manera pro activa y no reactiva. Hay tres aspectos claves para proceder con el cambio organizacional:

- Reconocer que el gerenciamiento del proyecto y el gerenciamiento del cambio son inseparables.
- Crear conciencia sobre el manejo del cambio y competencias para realizarlo.
- Integrar actividades para convertir las competencias de los individuos en potencial para la administración del cambio.

División consultoría de EvaluandoERP.com

-
-
-
-
-

Calificar (2 Votos)

Comparte esto:



Desconectado