ENTORNO EXTERNO

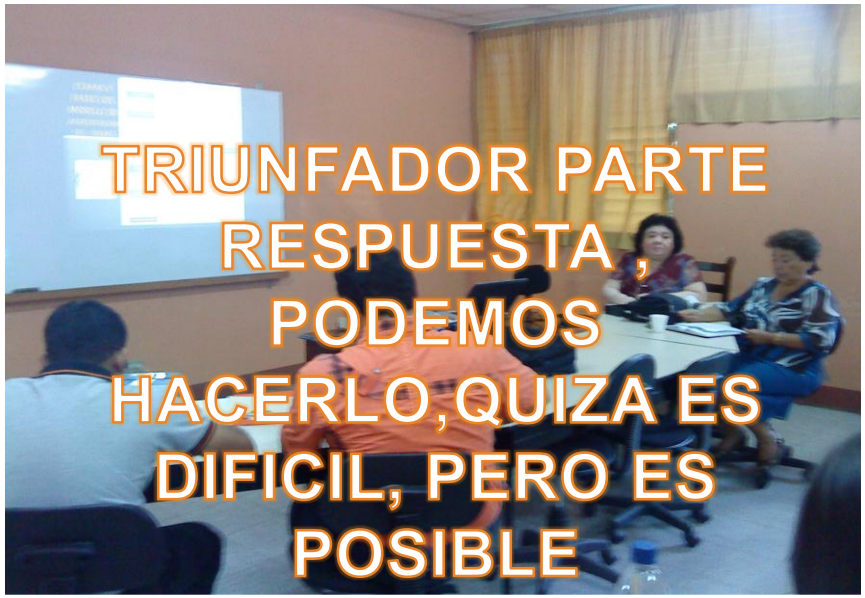
CUNORI

SER EXCELENTE

ES HACER LAS COSAS Y NO BUSCAR RAZONES PARA DEMOSTRAR QUE NO SE PUEDEN HACER

BIEN SABIDO QUE EL FRACASO TIENE MIL EXCUSAS

ÉXITO NO REQUIERE EXPLICACION



Organización Educativa

CUNORI

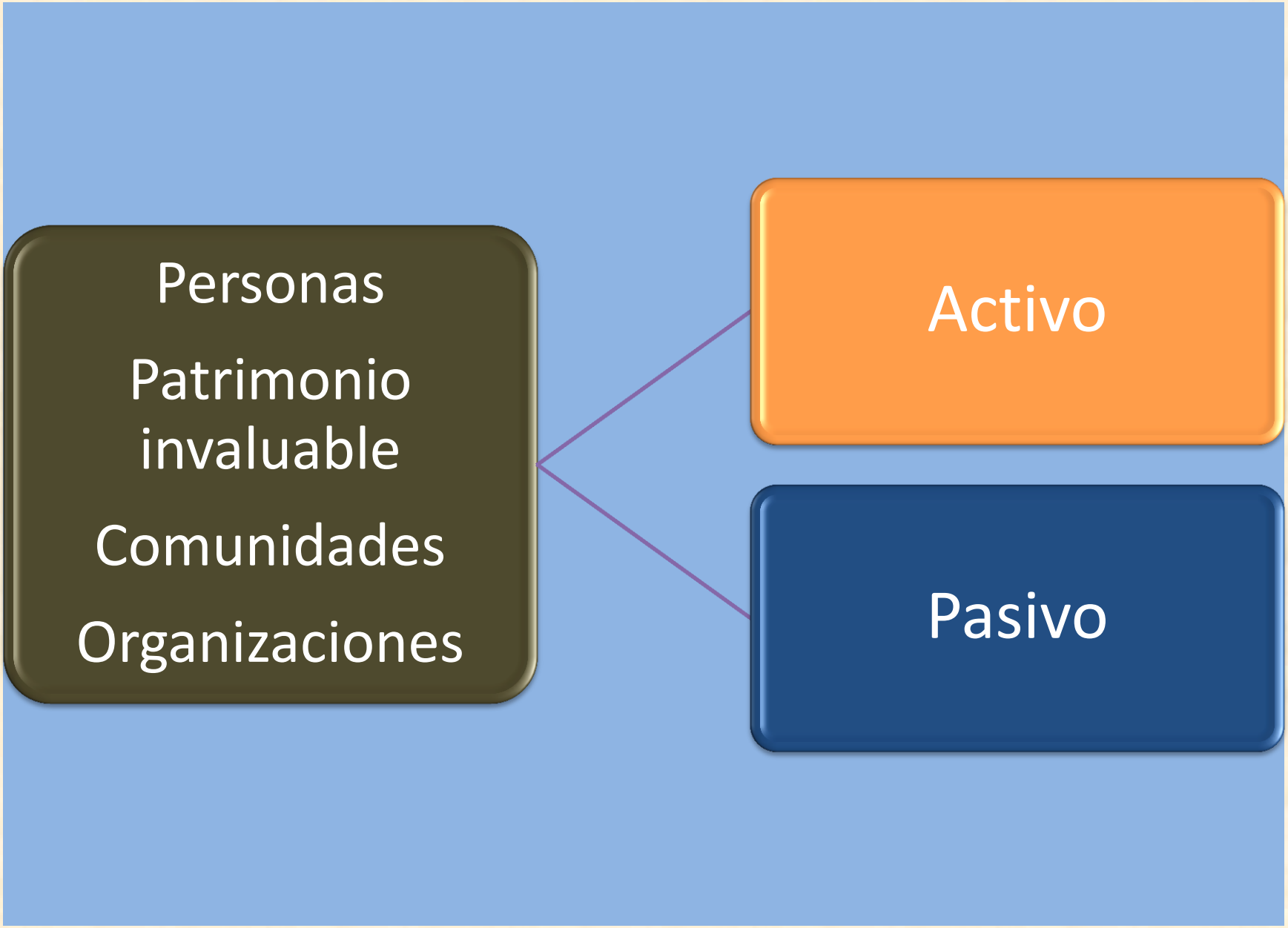
FACTORES DE LA PRODUCCIÓN

MATERIALES

FINANCIEROS

TECNOLOGICOS

Cambio y Desarrollo
Organizacional


Personas
Patrimonio invaluable
Comunidades
Organizaciones
Activo
Pasivo

Capital Humano: ¿Talentos que la organización atrae y retiene?

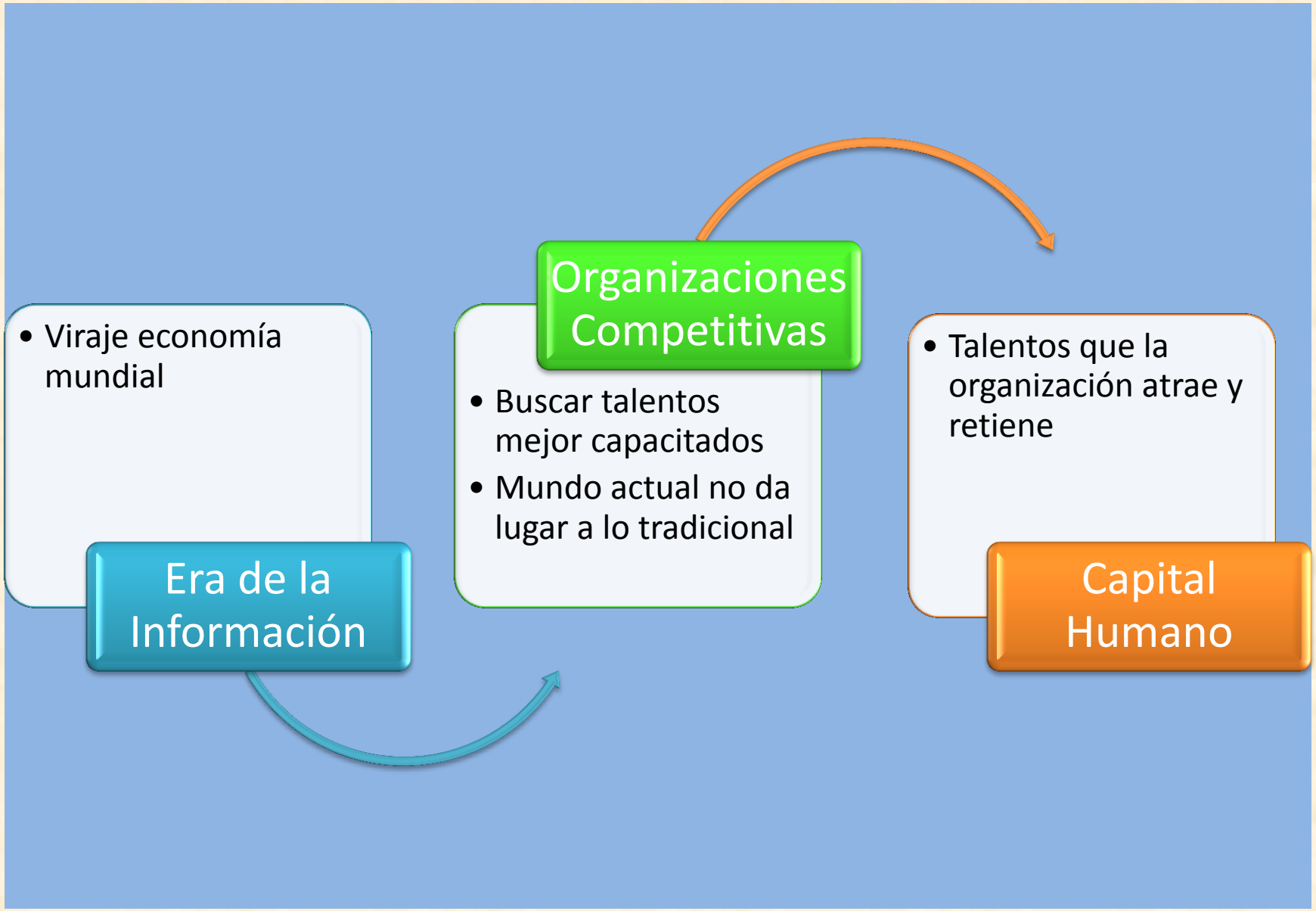
Paso 1:

Atraer talentos a la organización

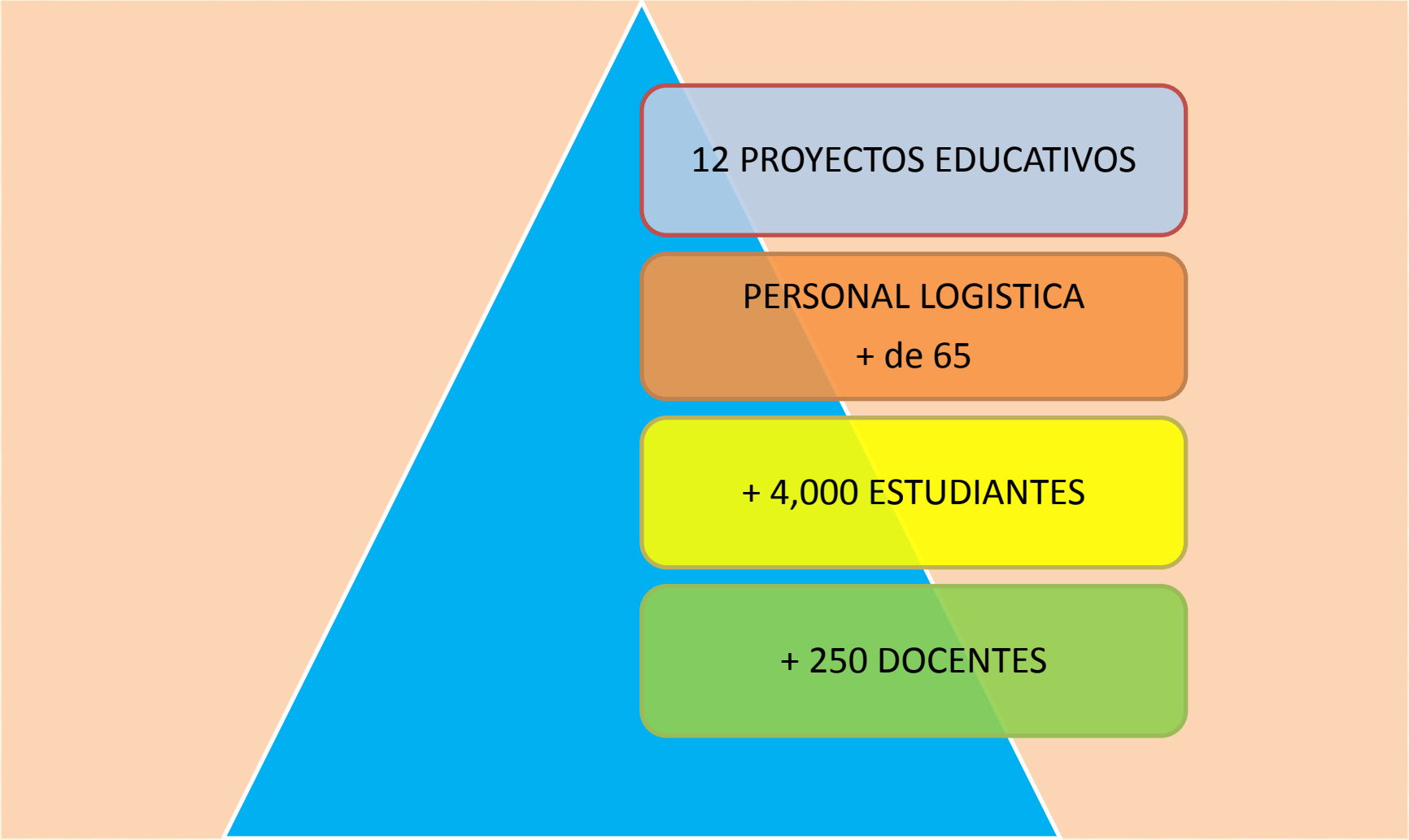
Paso 2:

Ofrecer condiciones de trabajo que permitan a los talentos colaborar y contribuir eficazmente al éxito de la organización

Revisión al Contexto


Viraje economía mundial
Era de la Información
Organizaciones Competitivas
Buscar talentos mejor capacitados
Mundo actual no da lugar a lo tradicional
Talentos que la organización atrae y retiene
Capital Humano

JUSTIFICACIÓN INTERNA



FUERZAS DEL CAMBIO

Tecnología

- Computadoras más rápidas y baratas
- Redes amplias de información
- Programas de cómputo para manejar las relaciones con los clientes y los proveedores

Fuerza de Trabajo

- Mayor diversidad
- Necesidad de más competencias personales
- Mayores exigencias a las personas

Competencia

- Competencia globalizada
- Crecimiento del comercio electrónico
- Fusiones y adquisiciones de empresas

Crisis Económicas

- Devaluaciones
- Cambios en los precios del petróleo
- Recesión en Estados Unidos, Europa y Japón

- Colapso de la Unión Soviética
- Apertura de los mercados de China
- Los negros llegan al poder en Sudáfrica

Política Internacional

Situaciones en que el cambio es necesario

Cambios en el tamaño de la organización debido al crecimiento, consolidación o reducción

Cambios de personas clave que pueden modificar los objetivos, los intereses y las habilidades de la organización

La centralización satura de trabajo a los directivos

La planeación se vuelve una carga y pierde relación con los gerentes y equipos

Dificultad para alcanzar objetivos, aprovechar oportunidades o innovar.

Dificultad para crear relaciones y resolver conflictos entre unidades, divisiones.

Eliminación de obstáculos para el cambio

Impedimentos para el cambio	Acción Necesaria
• Falta de visión y miopía	• Escuchar al cliente y replantear
• Falta de visión correcta y compartida	• Ofrecer estructura, diseminar
• Falta de juicio	• Verificar la realidad, analizar, actuar
• Continuismo y rutina	• Enfocarse en objetivos consensuales
• Pensamiento tradicional y obsoleto	• Educar, promover, incentivar

Impedimentos para el cambio	Acción Necesaria
• Cultura rebasada	• Presentar la nueva cultura democrática en forma explícita
• Enfoque en éxitos del pasado	• Estar atento y vigilante
• Falta de confianza	• Garantizar honestidad y principio
• Falta de poder y autoridad	• Otorgar poder a las personas y confiar en ellas
• Simulación y falsedad	• Identificar a los individuos cínicos y simuladores

Estrategias para superar la resistencia al cambio

Comunicación y educación

- Explicar la necesidad y la lógica del cambio a las personas, los grupos y la organización

Participación e involucramiento

- Solicitar a las personas que ayuden a diseñar y aplicar el cambio

Facilitación y apoyo

- Ofrecer capacitación, apoyo emocional y comprensión a las personas afectadas por el cambio

Manipulación y cooptación

- Dar a las personas clave funciones importantes en el diseño y la aplicación del cambio

Coacción

- Amenazar con la pérdida del puesto o de un ascenso, con una transferencia o incluso con la pérdida del empleo

Negociación y acuerdo

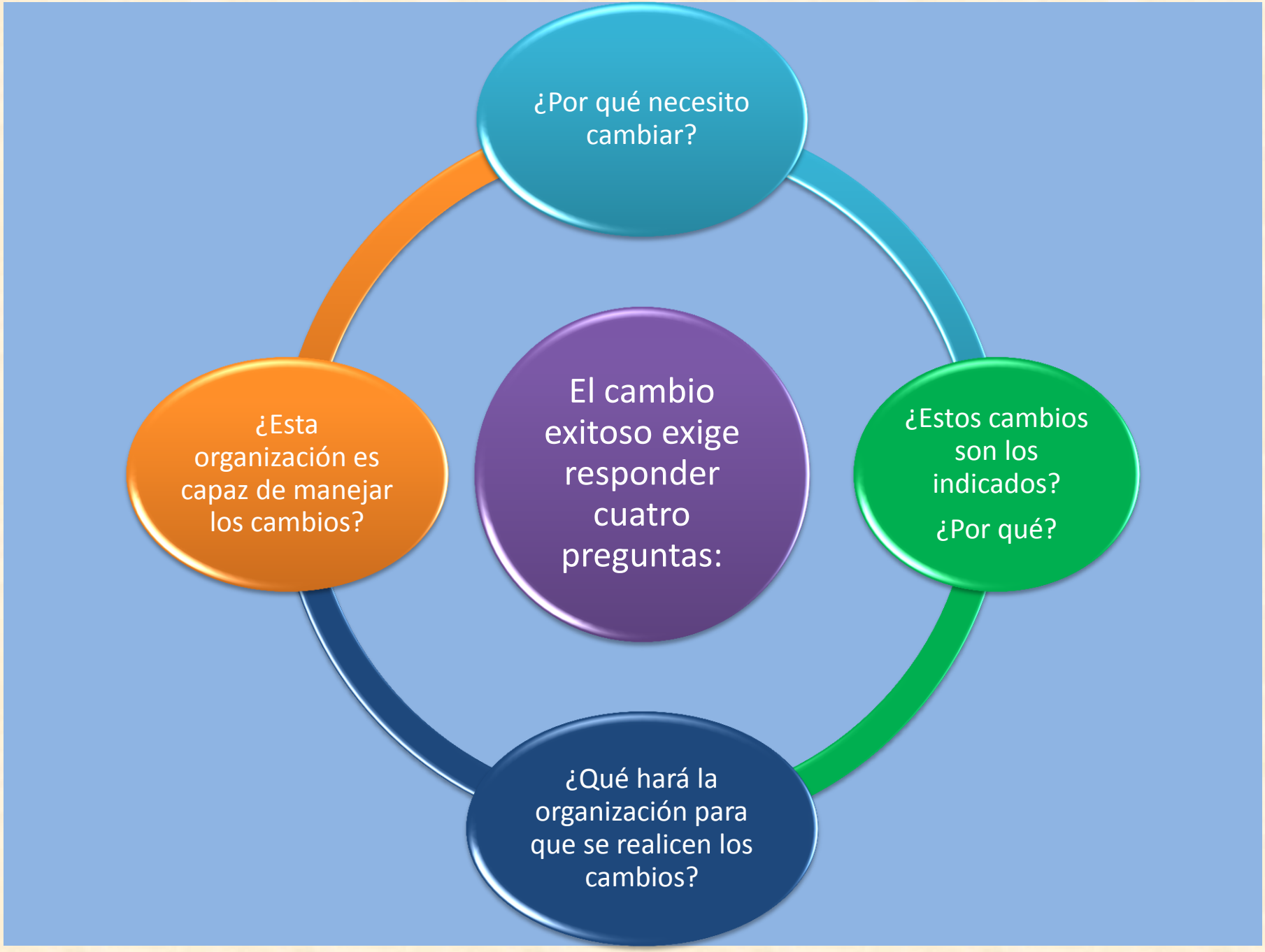
- Negociar con los resistentes y aceptar sugerencias

Propósito
Definir la misión y los objetivos
Tecnología
Mejorar el equipo y el flujo de trabajo
Estructura
Definir el diseño y los mecanismos de coordinación
Personas
Agregar, retener y desarrollar talentos
Metas del Cambio

Tareas y procesos
Mejorar el diseño de tareas individuales y grupales
Cultura
Definir las creencias y los valores de la organización
Estrategia
Definir planes estratégicos y de operación
Productos y servicios
Mejorar o cambiar productos y servicios
Metas del Cambio

Adiós a lo viejo, bienvenido lo nuevo

Viejos Factores de Éxito	Nuevos Factores de Éxito
* Tamaño * Claridad de Funciones * Especialización * Control	* Velocidad * Flexibilidad * Integración * Innovación


¿Por qué necesito cambiar?
¿Estos cambios son los indicados?
¿Por qué?
¿Qué hará la organización para que se realicen los cambios?
¿Esta organización es capaz de manejar los cambios?
El cambio exitoso exige responder cuatro preguntas:

Los 10 Mandamientos del Cambio

1. Analice la organización y los cambios que necesita

2. Defina una visión compartida y un rumbo común

3. Aléjese del pasado

4. Cree una sensación de urgencia

5. Desarrolle un liderazgo fuerte

6. Busque respaldo político

7. Prepare un plan de implementación

8. Desarrolle estructuras de capacitación y refuerzo

9. Comuníquese, involucre a las personas y sea honesto

10. Vigile, perfeccione e institucionalice el cambio