



**IPL**

**INSTITUTO PROFESIONAL DE LÍDERES**

A

## **Plan de Cambio para la Implementación del Nuevo Sistema ERP**

**Ronny Milton Castillo Moraga**  
**Gestión del Cambio Organizacional**  
**ID: S00031**  
**08-08-2024**

# Plan de Cambio para la Implementación del Nuevo Sistema ERP

## 1. Evaluación de la Situación Actual

### Problemas y Desafíos con los Sistemas Existentes

La empresa actualmente utiliza varios sistemas de gestión descoordinados, lo que lleva a múltiples problemas:

- **Ineficiencia Operativa:** La falta de integración entre los sistemas genera redundancia en la entrada de datos y errores frecuentes.
- **Problemas de Comunicación:** La falta de una plataforma unificada dificulta la colaboración entre equipos y departamentos, lo que afecta la toma de decisiones.
- **Dificultades en la Generación de Informes:** La consolidación de datos es laboriosa y propensa a errores, lo que retrasa la capacidad para obtener informes precisos y oportunos.

### Diagnóstico Organizacional

El análisis organizacional revela:

- **Cultura de Trabajo Fragmentada:** Los equipos operan en silos debido a la falta de herramientas integradas.
- **Resistencia al Cambio:** Existe una resistencia notable hacia nuevas tecnologías, principalmente debido a malas experiencias pasadas.
- **Capacidades Técnicas Variadas:** Las habilidades técnicas entre los empleados son heterogéneas, lo que puede afectar la capacitación y la adopción del nuevo sistema.

## 2. Definición de Objetivos y Metas

Objetivos SMART

- **Específico:** Implementar el sistema ERP en toda la organización para consolidar y automatizar la gestión de proyectos, finanzas y recursos humanos.
- **Medible:** Completar la implementación en un plazo de 12 meses con una tasa de adopción del 90% entre los empleados.

- **Alcanzable:** Basado en la evaluación de recursos y capacidades, el proyecto es viable dentro del presupuesto y plazo establecidos.
- **Relevante:** La implementación del ERP abordará las ineficiencias actuales y mejorará la comunicación y la toma de decisiones.
- **Temporal:** El proyecto será implementado en fases, con hitos clave cada tres meses para asegurar el cumplimiento del plazo total de 12 meses.

#### **Metas a Corto y Largo Plazo**

- **Corto Plazo (0-3 meses):** Realizar una evaluación detallada de las necesidades, seleccionar el proveedor del ERP y comenzar el plan de comunicación.
- **Mediano Plazo (4-8 meses):** Completar la configuración y personalización del sistema ERP, iniciar la capacitación de usuarios clave y comenzar la migración de datos.
- **Largo Plazo (9-12 meses):** Finalizar la implementación completa, asegurar la transición sin problemas, y realizar una evaluación post-implementación para ajustar y optimizar el sistema.

### **3. Identificación de Partes Interesadas**

#### Mapeo de Partes Interesadas

- **Directores de Departamento:** Altamente interesados en la integración del ERP para mejorar la eficiencia operativa. Su poder de influencia es alto debido a su rol en la toma de decisiones.
- **Equipo de TI:** Crucial en la implementación técnica y en la resolución de problemas tecnológicos. Su interés y poder son altos.
- **Empleados de Operaciones:** Utilizarán el sistema diariamente. Su interés es alto pero su poder es bajo; sin embargo, su aceptación es crítica para el éxito del proyecto.
- **Clientes:** Indirectamente afectados por las mejoras en la eficiencia y el servicio. Su poder es bajo, pero su satisfacción es un objetivo relevante.

## **Análisis de Intereses y Poder**

- **Directores de Departamento:** Alta influencia en el proceso de decisión y en la asignación de recursos. Interesados en la mejora de eficiencia y reducción de costos.
- **Equipo de TI:** Alta influencia en la implementación técnica. Interesados en una integración sin problemas y en el soporte post-implementación.
- **Empleados de Operaciones:** Su aceptación y adaptación al nuevo sistema son esenciales. Sus preocupaciones se centran en la facilidad de uso y en la capacitación adecuada.
- **Clientes:** Menos interés directo pero el impacto positivo en el servicio podría mejorar la satisfacción del cliente.

## **4. Desarrollo de Estrategias de Comunicación**

### **Plan de Comunicación**

- **Objetivo:** Informar a los empleados sobre los beneficios y el progreso de la implementación del ERP para asegurar una transición suave.
- **Canales de Comunicación:** Correos electrónicos, reuniones de equipo, boletines internos, y sesiones de preguntas y respuestas.
- **Frecuencia:** Actualizaciones mensuales y comunicados inmediatos para cualquier cambio importante.

### **Mensajes Clave**

- **Beneficios del ERP:** Mejora de la eficiencia, reducción de errores, y mejor comunicación entre equipos.
- **Proceso de Implementación:** Cronograma de fases y pasos clave en la transición.
- **Apoyo y Capacitación:** Disponibilidad de recursos para ayudar a los empleados durante la transición y la capacitación.

## 5. Asignación de Recursos

### Recursos Necesarios

- **Humanos:**
  - Consultores de ERP: Para la implementación y personalización del sistema.
  - Equipo de TI Interno: Para la integración y soporte técnico.
  - Formadores: Para capacitar a los empleados.
- **Financieros:**
  - Presupuesto para el ERP: Incluye costos de licencias, personalización y soporte.
  - Costos de Capacitación: Incluye materiales y tiempos de formación.
- **Tecnológicos:**
  - Infraestructura: Hardware y software necesario para la implementación del ERP.
  - Herramientas de Migración de Datos: Para transferir la información de los sistemas antiguos al nuevo ERP.

### Asignación Efectiva

- **Planificación Financiera:** Asegurar la asignación de presupuesto para cada fase del proyecto y realizar revisiones periódicas.
- **Equipo de Proyecto:** Designar roles y responsabilidades claras para cada miembro del equipo y asegurarse de que tengan acceso a los recursos necesarios.

## 6. Desarrollo de Cronogramas

### Cronograma Detallado

- **Mes 1-3:** Evaluación de necesidades, selección del proveedor, planificación de la comunicación.
- **Mes 4-6:** Configuración del ERP, inicio de capacitación de usuarios clave.
- **Mes 7-9:** Migración de datos, capacitación de usuarios finales, pruebas del sistema.
- **Mes 10-12:** Implementación completa, monitoreo del sistema, evaluación y ajustes.

## Gestión de Dependencias

- **Configuración del Sistema:** Depende de la selección del proveedor y de la finalización de la evaluación de necesidades.
- **Capacitación:** Depende de la configuración completa del sistema y de la disponibilidad de materiales de formación.

## 7. Gestión de Riesgos

### Identificación de Riesgos

- **Retrasos en la Implementación:** Posibles demoras en la configuración o en la migración de datos.
- **Resistencia al Cambio:** Dificultades en la aceptación por parte de los empleados.
- **Problemas Técnicos:** Fallos en la integración o en la migración de datos.

### Planes de Mitigación

- **Retrasos:** Establecer hitos claros y monitorear el progreso regularmente para identificar y abordar retrasos a tiempo.
- **Resistencia:** Implementar un plan de comunicación efectiva y ofrecer capacitación adicional para abordar preocupaciones y resistencia.
- **Problemas Técnicos:** Realizar pruebas exhaustivas y tener un equipo de soporte listo para abordar problemas técnicos rápidamente.

## 8. Monitoreo y Evaluación

### KPI para Monitorear el Progreso

- **Tasa de Adopción:** Porcentaje de empleados utilizando el ERP activamente.
- **Eficiencia Operativa:** Reducción en el tiempo de procesamiento de tareas y generación de informes.
- **Satisfacción de los Empleados:** Encuestas para medir la satisfacción con el nuevo sistema y con la capacitación recibida.

### Procesos de Revisión Continua

- **Reuniones Mensuales:** Revisar el progreso del proyecto, discutir problemas y ajustar el plan según sea necesario.

- **Informes Trimestrales:** Proporcionar actualizaciones detalladas a la alta dirección sobre el estado del proyecto y los resultados obtenidos.

---

Este plan de cambio está diseñado para guiar la implementación del nuevo sistema ERP, abordando las necesidades organizacionales y asegurando una transición efectiva y eficiente. La clave del éxito radica en la planificación detallada, la comunicación continua y la adaptación a los desafíos emergentes.