



ROBERTO BINETTI
Licenciado en Administración

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS

CURSO 21

Innovación y Cambio
Conflicto Poder y Política



Administración de procesos dinámicos

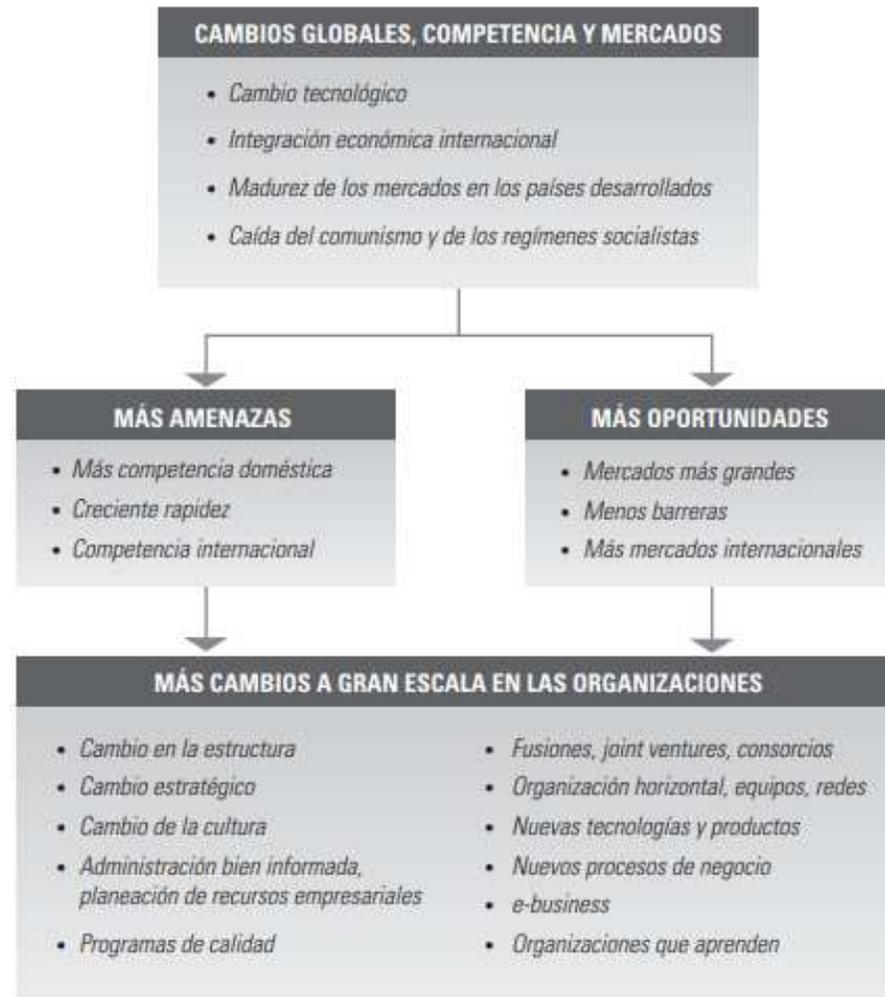
- **Innovación y Cambio**
- **Conflicto, Poder y Política**



ROBERTO BINETTI
Licenciado en Administración

Innovación y Cambio

ROL ESTRATÉGICO DEL CAMBIO



Fuerzas que impulsan al cambio

ROL ESTRATÉGICO DEL CAMBIO

Los cuatro tipos de cambio



La cuña competitiva estratégica

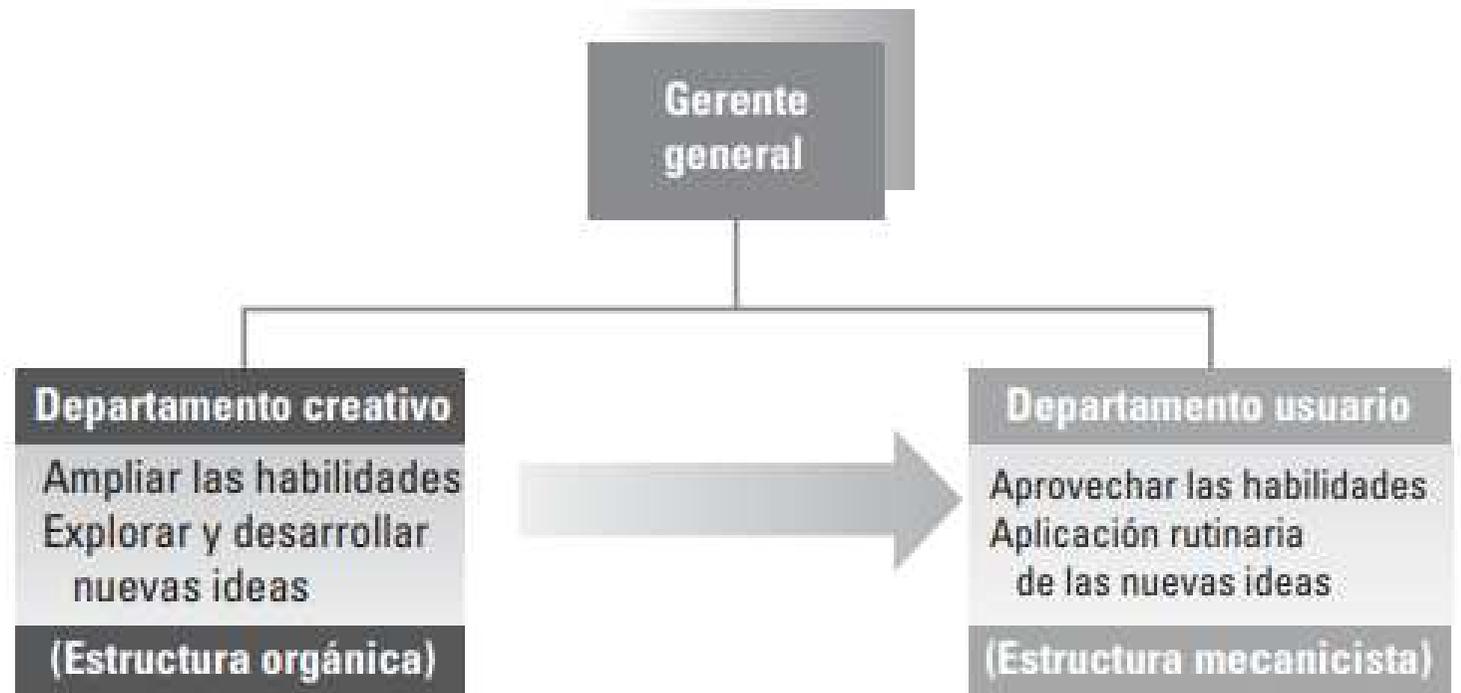
ELEMENTOS PARA UN CAMBIO EXITOSO



Secuencia para un cambio exitoso

CAMBIO TECNOLÓGICO

División del
Trabajo



Organización
Ambidiestra

CAMBIO TECNOLÓGICO

Técnicas para
alentar el cambio

Organización
Ambidiestra

- **Cambiar las estructuras**
- **Generar departamentos creativos como incubadoras de ideas**
- **Equipos de iniciativas de nuevos negocios**
- **Emprendimiento corporativo**
- **Equipos de colaboración**

NUEVOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

Índices de éxito de
nuevos productos

Innovación
de productos



NUEVOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

Razones para el éxito de nuevos productos

- **Comprensión mucho mejor de las necesidades del cliente**
- **Utilizan de forma más eficaz la tecnología y el consejo externos, aun cuando desempeñaban más trabajo internamente.**
- **El apoyo de la alta gerencia**

Innovación de productos

NUEVOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

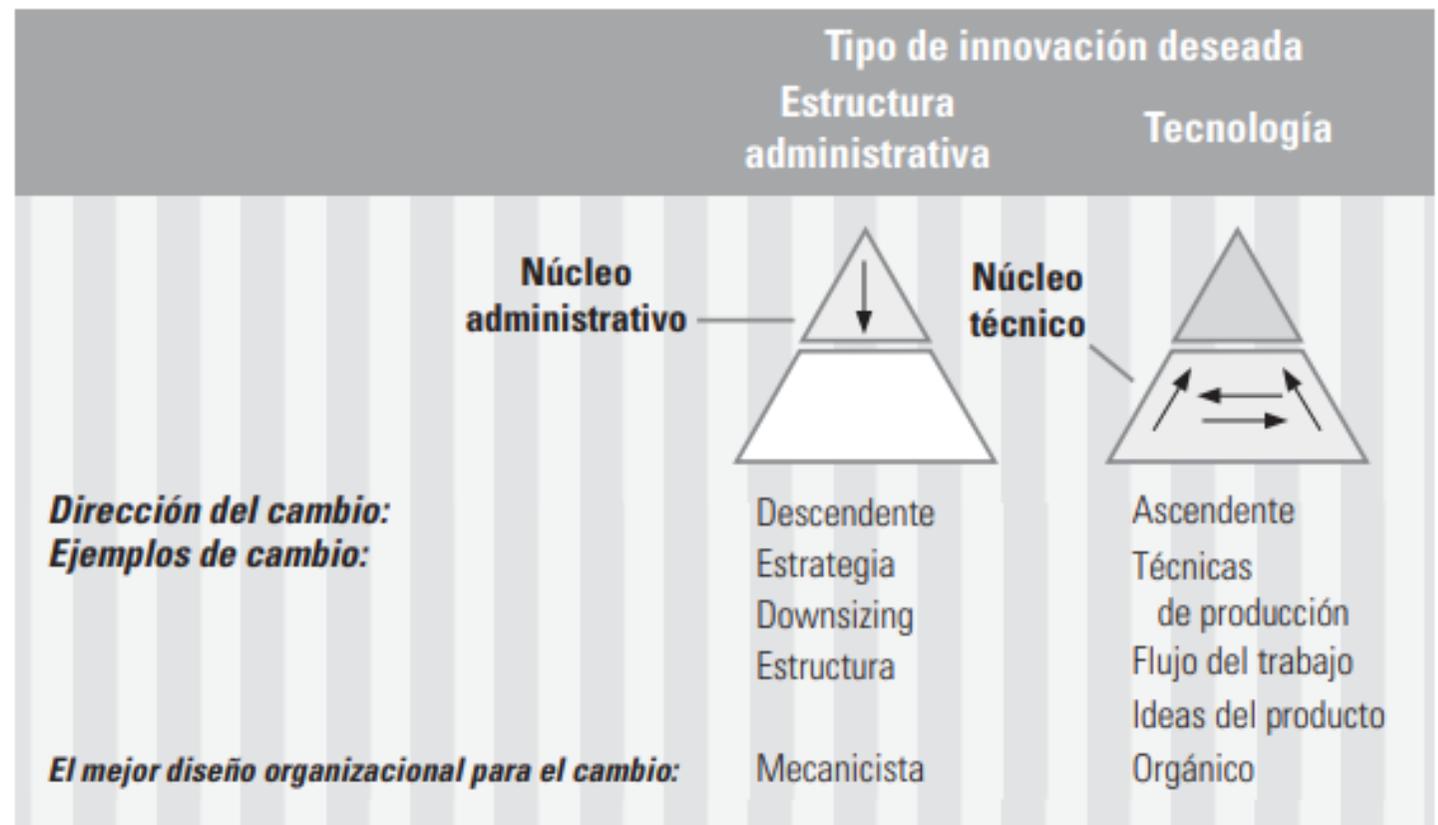


Modelo coordinación horizontal

CAMBIO DE ESTRATEGIA Y ESTRUCTURA

Enfoque de
doble núcleo

Cambio
administrativo

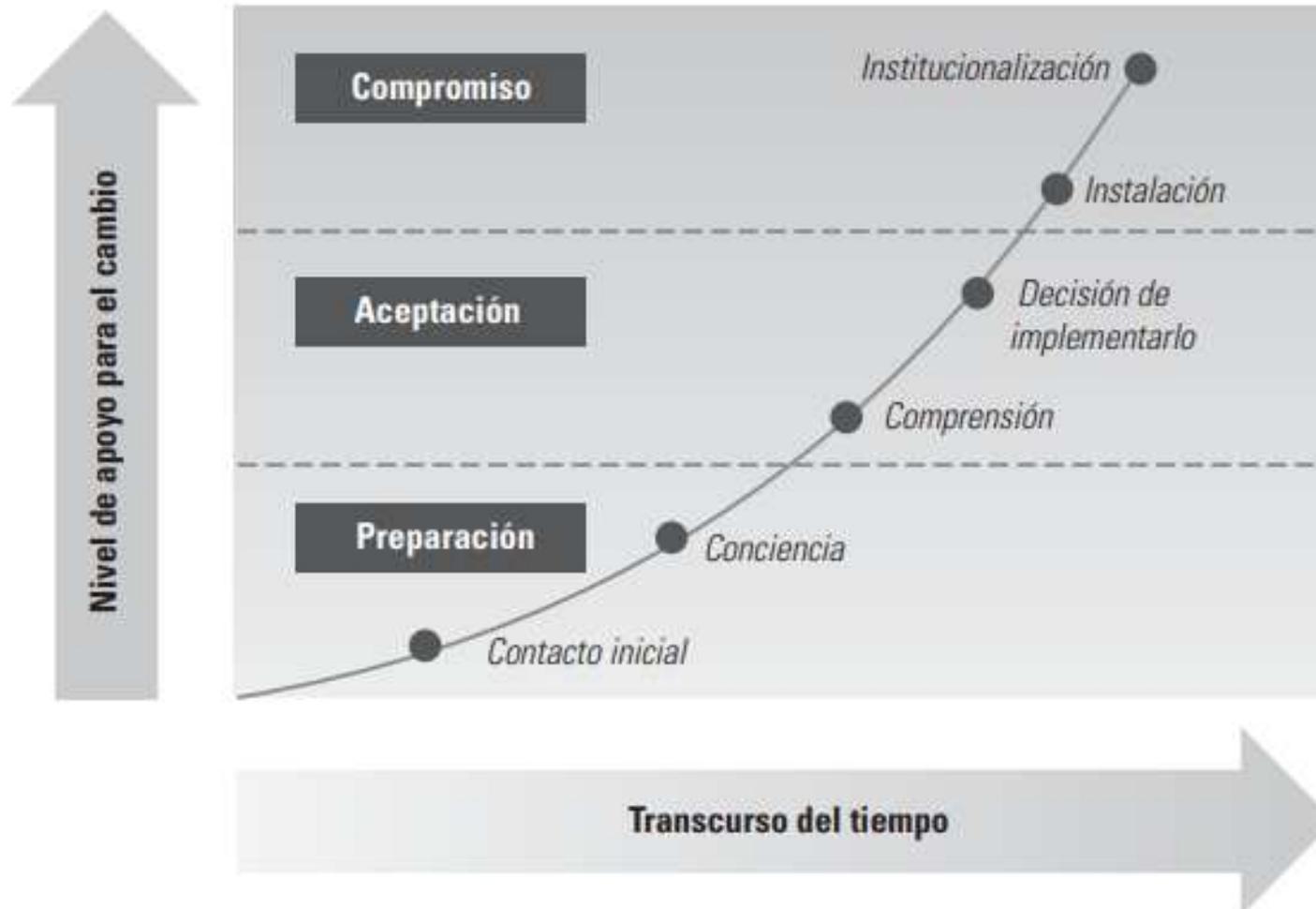


CAMBIO DE CULTURA

- **Desarrollo Organizacional**
 - Intervención de un grupo grande
 - Creación de equipos
 - Actividades interdepartamentales

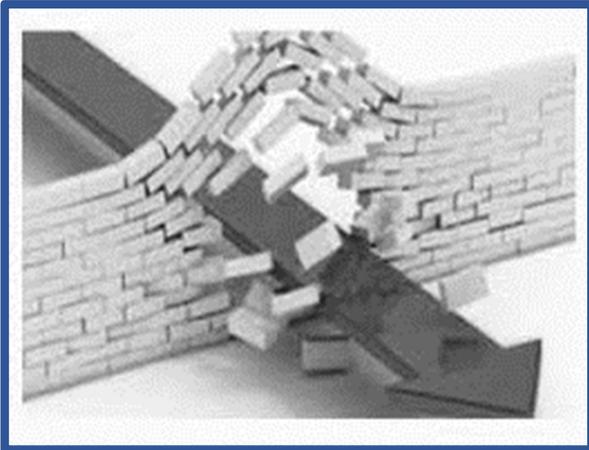
Intervenciones para el cambio de cultura

ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EL CAMBIO



Etapas del Compromiso para el Cambio

ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EL CAMBIO



- Excesivo enfoque en los costos
- No percibir los beneficios
- Falta de coordinación y cooperación
- Evasión a la incertidumbre
- Temor a una pérdida

FACTORES DUROS

Barreras para el Cambio

ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EL CAMBIO

1. Establecer un sentido de urgencia para el cambio
2. Establecer una coalición para guiar el cambio
3. Crear una visión y una estrategia para el cambio
4. Encontrar una idea que se ajuste a la necesidad
5. Desarrollar planes para vencer la resistencia al cambio
6. Crear equipos de cambio
7. Fomentar campeones de ideas

Técnicas de Implementación



ROBERTO BINETTI
Licenciado en Administración

Conflicto, Poder y Política

CONFLICTO, PODER Y POLÍTICA

Ingredientes
para el conflicto

- 1 Identificación del grupo
- 2 Diferencias observables
- 3 Frustración

El conflicto
intergruppal

CONFLICTO, PODER Y POLÍTICA

Fuentes del conflicto

- 1 Incompatibilidad de metas
- 2 Diferenciación
- 3 Interdependencia de tareas
- 4 Recursos limitados

El conflicto intergrupal

CONFLICTO, PODER Y POLÍTICA

Fuentes de conflicto intergrupual potencial	Cuando el conflicto es bajo, el modelo racional describe a la organización		Cuando el conflicto es alto, el modelo político describe a la organización
<ul style="list-style-type: none"> • Incompatibilidad de metas • Diferenciación • Interdependencia de las tareas • Recursos limitados 	<p><i>Congruente entre los participantes</i></p> <p><i>Centralizado</i></p> <p><i>Ordenado, lógico, racional</i></p> <p><i>Norma de eficiencia</i></p>	<p><i>Metas</i></p> <p><i>Poder y control</i></p> <p><i>Proceso de decisión</i></p> <p><i>Reglas y normas</i></p>	<p><i>Incongruente, pluralista dentro de la organización</i></p> <p><i>Descentralizado, cambiando las coaliciones y los grupos de interés</i></p> <p><i>Desordenado, el resultado de las negociaciones y la interacción entre los intereses</i></p> <p><i>Libre juego de las fuerzas del mercado; el conflicto es legítimo y se espera</i></p>
	<p><i>Extenso, sistemático, exacto</i></p>	<p><i>Información</i></p>	<p><i>Ambigua; la información se utiliza y se retiene estratégicamente</i></p>

Uso del modelo político frente al racional



CONFLICTO, PODER Y POLÍTICA

El poder individual frente al poder organizacional.

Poder vs Autoridad

El poder y las organizaciones

CONFLICTO, PODER Y POLÍTICA

Autoridad

- 1 Se confiere a la posición**
- 2 Es aceptada**
- 3 Fluye hacia abajo**

**El poder vs
autoridad**

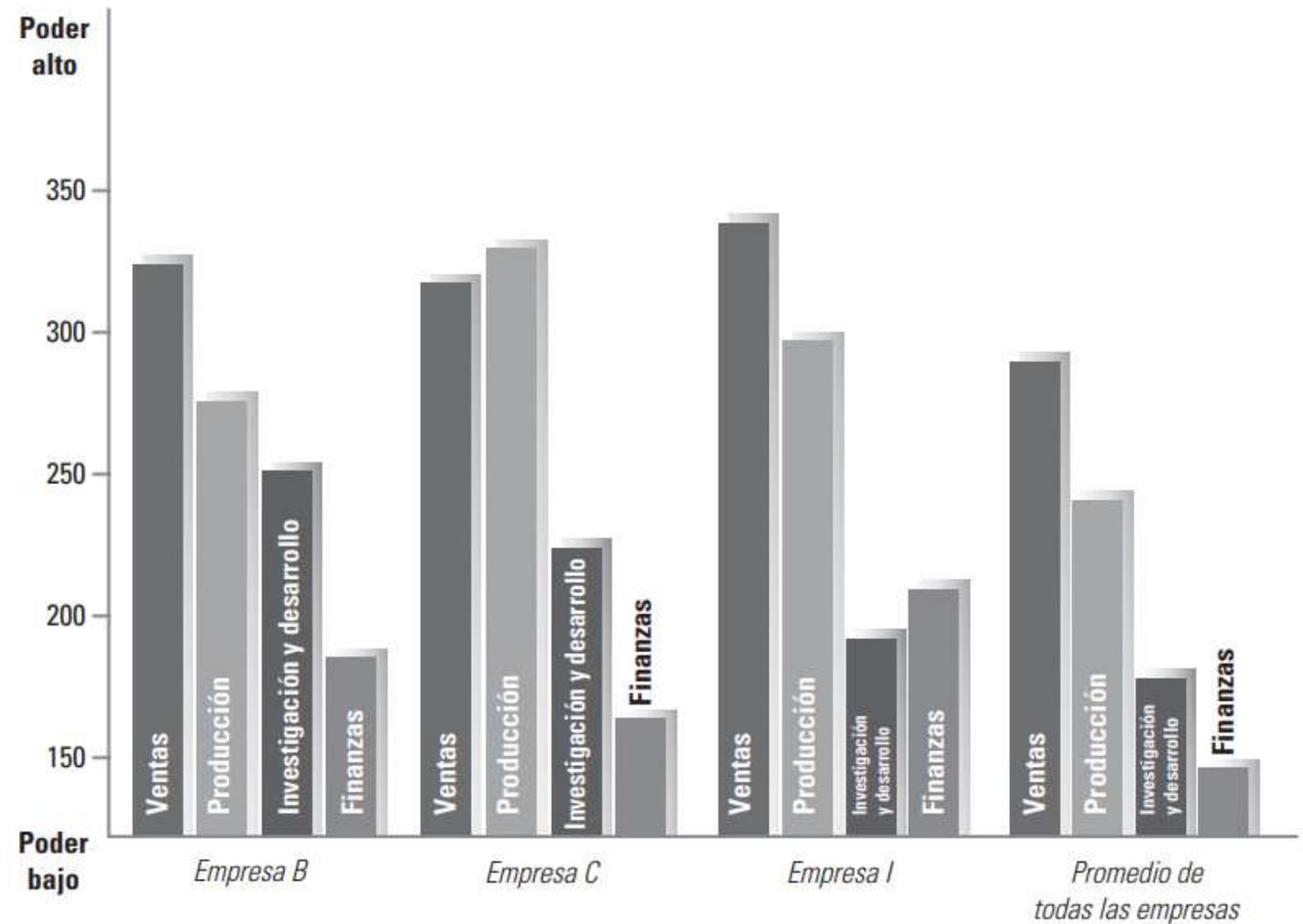
CONFLICTO, PODER Y POLÍTICA

- **Posición formal**
- **Recursos**
- **Control de premisas de decisión y de información**
- **Centralidad de la red**
- **Personas**

Fuentes verticales del poder

CONFLICTO, PODER Y POLÍTICA

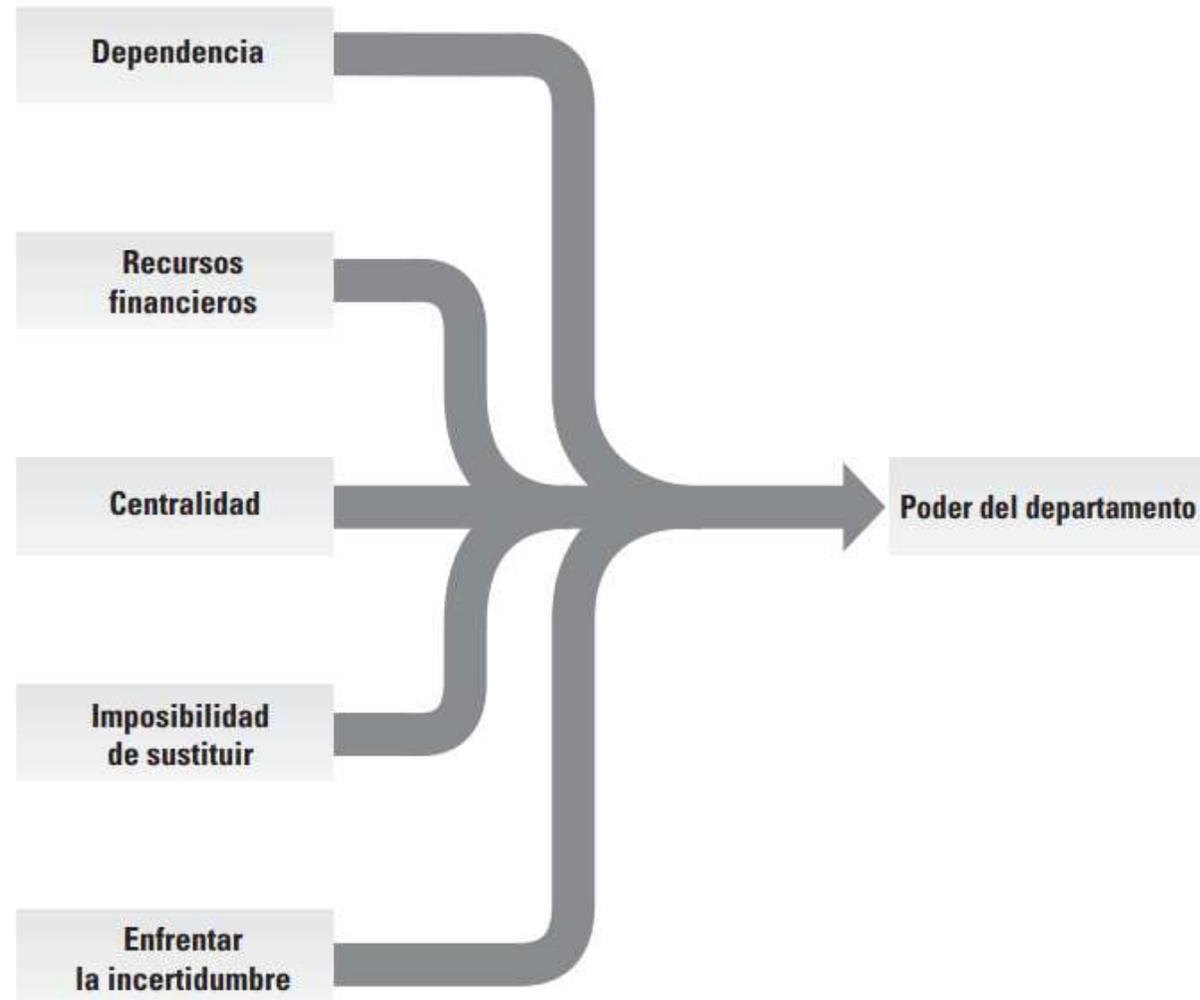
Calificaciones
empresas
industriales



Fuentes horizontales del poder

CONFLICTO, PODER Y POLÍTICA

Contingencias
estratégicas



Fuentes horizontales del poder

CONFLICTO, PODER Y POLÍTICA

Tácticas para incrementar la base de poder	Tácticas políticas para utilizar el poder	Tácticas para mejorar la colaboración
<ol style="list-style-type: none">1. Ingresar en áreas de un alto nivel de incertidumbre.2. Crear dependencias.3. Proporcionar recursos escasos.4. Satisfacer las contingencias estadísticas.5. Hacer una petición directa.	<ol style="list-style-type: none">1. Crear coaliciones y ampliar las redes.2. Asignar personas leales a los puestos clave.3. Controlar las premisas de decisión.4. Mejorar la legitimidad y la experiencia.5. Crear metas de orden superior.	<ol style="list-style-type: none">1. Crear dispositivos de integración.2. Utilizar la confrontación y la negociación.3. Programar consultas entre los grupos.4. Practicar la rotación de los miembros.

El poder y las tácticas políticas



ROBERTO BINETTI
Licenciado en Administración

Gracias