



# La gestión del cambio desde recursos humanos

## Expertos

La actual situación económica ha convertido en urgente lo que ya antes sentían muchas organizaciones: la necesidad de tomar medidas para adaptarse a los cambios que se estaban produciendo en su entorno.

La gestión del cambio, concepto que antes sonaba lejano se ha colocado en primera línea de fuego.

No es infrecuente oír a la Dirección General reclamando un papel más activo de los Departamentos de Recursos Humanos en la Gestión del Cambio. Algunos incluso llegan a pedirles que se erijan en el motor del proceso de cambio. Tampoco es infrecuente escuchar a Directores/as o técnicos/as de Recursos Humanos reclamando mayor protagonismo en momentos de transformación.

Sin embargo hay algunas preguntas que deben responderse:

- ¿Quién debe tomar realmente el rol de líder del cambio en una empresa?
- ¿Cuál debe ser la misión de Recursos Humanos en momentos de cambio?
- ¿Cuáles son las tareas principales en las que debe centrar su actuación un Departamento de Recursos Humanos de una organización en proceso de cambio?
- ¿Qué proyectos de Recursos Humanos son los que necesita la dirección para ayudarle a gestionar el cambio adecuadamente?



### José Manuel Gil

Doctor en Psicología industrial.

En su trayectoria profesional ha ocupado puestos en el Dpto. de personal de Viajes Marsans, jefe de personal de Interlimen, S.A. (Campofrío) y durante los últimos diez años, director de Recursos Humanos del Grupo Ibermática, S.A.. En la actualidad es Socio-Director de SINERGOS y profesor de Psicología de las organizaciones en la ESTE (Facultad de CC. Empresariales de la Universidad de Deusto de San Sebastián).

Tiene varias publicaciones y participa sistemáticamente como conferenciante y profesor invitado en foros tanto españoles como extranjeros.



### Miguel Hernández

Licenciado en Historia por la Universidad de Navarra y Máster en Dirección de Recursos Humanos por la Universidad de Deusto.

Ha desarrollado su carrera profesional en el sector de los Recursos Humanos a través de la consultoría de selección y desarrollo. Su experiencia pasa por la búsqueda directa de perfiles directivos para el sector de la banca y posteriormente perfiles alto-directivos en el sector industrial. Su carrera profesional se ha desarrollado en la empresa Michael Page y posteriormente en la multinacional Hays.

Desde su incorporación a Sinergos realiza labores de consultoría participando en proyectos de cambio y desarrollo de habilidades a nivel directivo.



# Contenidos

## 1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. El nuevo paradigma de la gestión empresarial
- 1.2. Los paradigmas en la gestión del cambio

## 2. TO CHANGE OR NOT TO CHANGE: THIS IS THE QUESTION

- 2.1. Factores de éxito de los proyectos de cambio
- 2.2. La naturaleza del cambio
- 2.3. La posibilidad de no cambiar y los costes del cambio.
- 2.4. La gestión de esfuerzos y de resultados

## 3. MODELOS PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO

- 3.1. Los modelos de E. Schein y de J. P. Kotter
- 3.2. Un modelo síntesis de cambio en diez etapas: el modelo puente de Sinergos

## 4. EL CAMBIO DE CONDUCTA EN LAS ORGANIZACIONES

- 4.1. La gestión organizacional y la conducta humana
- 4.2. ¿Por qué debemos intentar cambiar la conducta de las personas en las organizaciones?
- 4.3. Y sin embargo, ¿Por qué no cambia la conducta de las personas en las organizaciones al ritmo que necesitamos?

## 5. LA MOTIVACIÓN AL CAMBIO: LA GESTIÓN DE CONSECUENCIAS

- 5.1. El balance y la gestión de consecuencias
- 5.2. El control: una consecuencia especial
- 5.3. El reconocimiento como principal consecuencia motivadora

## 6. EL CAMBIO EMOCIONAL: LA GESTIÓN DEL MIEDO Y LAS RESISTENCIAS

- 6.1. ¿Qué tienen que ver las emociones con el cambio?
- 6.2. El miedo: solo veneno
- 6.3. La reacción al cambio no controlado. Ante las malas noticias
- 6.4. El posicionamiento actitudinal ante el cambio
- 6.5. Tipos de reacciones al cambio: la flecha y el arco
- 6.6. Tratamiento de las resistencias al cambio

## 7. EL PAPEL DE RECURSOS HUMANOS EN LA GESTIÓN DEL CAMBIO

- 7.1. Los parámetros básicos de la Gestión de Recursos Humanos
- 7.2. Los proyectos más relevantes de Gestión de Recursos Humanos en la Gestión del cambio
- 7.3. Indicadores de evolución en la Gestión del cambio

## Fecha, horario y lugar

### Día de la jornada:

22 de febrero de 2011

**Horario:** De 9,30 a 14,00 h. y de 15,30 a 18,30 h.

**Lugar:** IDEC - Universitat Pompeu Fabra Balmes 132-134

## Inscripción

Enviar el formulario de inscripción que adjuntamos a continuación debidamente cumplimentado por correo electrónico a [seminaris@factorhuma.org](mailto:seminaris@factorhuma.org), o por fax al 93 435 69 56, antes del 14 de febrero de 2010.

Plazas limitadas. El curso se realizará con un mínimo de 10 participantes.

Al finalizar el seminario se expedirá un diploma acreditativo.

## Precios

**Incluye: coffee-break y almuerzo.**

**Asociados/as:** 315€

**Subscriptores/as:** 415€

**Usuarios/as de [factorhuma.org](http://factorhuma.org):** 550€

I.V.A. no incluido

**FH.**  
fundació factor humà

c/ Castillejos, 365 - 4t 1a  
08025 - Barcelona

Tel: 93 436 59 66