



# La gestió del canvi des de recursos humans

## Experts

L'actual situació econòmica ha convertit en urgent allò que abans ja sentien moltes organitzacions: la necessitat de prendre mesures per adaptar-se als canvis que s'estaven produint en el seu entorn.

La gestió del canvi, concepte que abans sonava llunyà s'ha col·locat en primera línia de foc.

No és infreqüent escoltar la Direcció General reclamant un paper més actiu dels Departaments de Recursos Humans en la Gestió del Canvi. Fins i tot, alguns arriben a demanar-los que s'erigeixin que en el motor del procés de canvi. Tampoc es infreqüent escoltar a Directores/as o tècnics/ques de Recursos Humans reclamant més protagonisme en moments de transformació.

Malgrat tot, hi ha algunes preguntes que cal contestar:

- Qui ha de prendre el rol de líder del canvi en una organització?
- Quina ha de ser la missió de Recursos Humans en moments de canvi?
- Quines són les tasques principals en les quals el departament de Recursos Humans ha de centrar la seva actuació en un procés de canvi?
- Quins projectes de Recursos Humans són els que necessita la direcció per ajudar-lo a gestionar el canvi adequadament?



### José Manuel Gil

Doctor en Psicologia industrial.

Durant la seva trajectòria professional ha ocupat llocs al Dept. de personal de Viajes Marsans, cap de personal de Interlimen, S.A. (Campofrío) i, durant els darrers deu anys, director de Recursos Humans del Grupo Ibermática, S.A.. En l'actualitat és Soci-Director de SINERGOS i professor de Psicologia de les organitzacions a la ESTE (Facultat de CC. Empresarials de la Universitat de Deusto de Sant Sebastià).

Té diferents publicacions i participa sistemàticament com a conferenciant i professor convidat en fòrums d'àmbit estatal i estranger.



### Miguel Hernández

Llicenciat en Història per la Universitat de Navarra i Màster en Direcció de Recursos Humans per la Universitat de Deusto.

Ha desenvolupat la seva carrera professional en el sector dels Recursos Humans a través de la consultoria de selecció i desenvolupament. La seva experiència passa per la cerca directa de perfils directius per al sector de la banca i posteriorment perfils d'alts directius en el sector industrial. La seva carrera professional s'ha desenvolupat a l'empresa Michael Page i, posteriorment, a la multinacional Hays.

Des de la seva incorporació a Sinergos realitza tasques de consultoria participant en projectes de canvi i desenvolupament d'habilitats per a directius.



# Continguts

## 1. INTRODUCCIÓ.

- 1.1. El nou paradigma de la gestió empresarial
- 1.2. Els paradigmes en la gestió del canvi

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

- 2.1. Factors d'èxit dels projectes de canvi
- 2.2. La naturalesa del canvi
- 2.3. La possibilitat de no canviar i els costos del canvi
- 2.4. La gestió d'esforços i de resultats

## 3. MODELS PER A LA GESTIÓ DEL CANVI

- 3.1. Els models d'E. Schein i de J. P. Kotter
- 3.2. Un model síntesi de canvi en deu etapes: el model pont de Sinergos

## 4. EL CANVI DE CONDUCTA EN LES ORGANITZACIONS

- 4.1. La gestió organitzacional i la conducta humana
- 4.2. Per què hem d'intentar canviar la conducta de les persones en les organitzacions?
- 4.3. I malgrat tot, per què no canvia la conducta de les persones en les organitzacions al ritme que necessitem?

## 5. LA MOTIVACIÓ AL CANVI: LA GESTIÓ DE CONSEQÜÈNCIES

- 5.1. El balanç i la gestió de conseqüències
- 5.2. El control: una conseqüència especial
- 5.3. El reconeixement com a principal conseqüència motivadora

## 6. EL CANVI EMOCIONAL: LA GESTIÓ DE LA POR I LES RESISTÈNCIES.

- 6.1. Què tenen a veure les emocions amb el canvi?
- 6.2. La por: només verí
- 6.3. La reacció al canvi no controlat. Davant les males notícies
- 6.4. El posicionament actitudinal davant del canvi
- 6.5. Tipus de reaccions al canvi: la fletxa i l'arc
- 6.6. Tractament de les resistències al canvi

## 7. EL PAPER DE RECURSOS HUMANS EN LA GESTIÓ DEL CANVI

- 7.1. Els paràmetres bàsics de la Gestió de Recursos Humans
- 7.2. Els projectes més rellevants de Gestió de Recursos Humans en la Gestió del canvi
- 7.3. Indicadors d'evolució en la Gestió del canvi

## Data, horari i lloc

### Dia de la Jornada:

22 de febrer de 2011

**Horari:** De 9,30 a 14,00 h. i de 15,30 a 18,30 h.

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

## Inscripció

Envia la fitxa d'inscripció adjunta degudament complimentada per correu electrònic [seminaris@factorhuma.org](mailto:seminaris@factorhuma.org) o per fax al 93 435.69.56 abans del 14 de febrer de 2010.

Places limitades. El curs es realitzarà amb un mínim de 10 participants.

Al finalitzar el seminari s'expedirà un diploma acreditatiu.

## Preus

**Inclou: coffe-break i dinar.**

**Associats/des:** 315€

**Subscriptors/es:** 415€

**Usuaris/àries de [factorhuma.org](http://factorhuma.org):** 550€

I.V.A. no inclòs

**FH.**  
fundació factor humà

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

Tel: 93 436 59 66