

Intervenciones y conclusiones de ‘Encuentros en primera persona’ Ed20/01/2020

Tras las múltiples intervenciones por parte de los asistentes al desayuno de trabajo ‘Encuentros en primera persona’, se extraen los siguientes comentarios y conclusiones:

- ➔ No podemos olvidarnos de la parte emocional (la parte más personal) cuando hablamos de situaciones y planificación del cambio.
- ➔ No poner a las personas afectadas/involucradas en el centro del plan de cambio puede tener las siguientes consecuencias:
 - Mala comunicación.
 - Las personas pierden el interés en participar y ser parte motora del cambio.
 - Y sobre todo, provoca que las personas rehúsen dar ideas sobre el plan de cambio.
- ➔ La dirección de personas se está convirtiendo en lo más estratégico entre todas las demás estrategias empresariales: ¿Son las cúpulas directivas de las empresas conscientes de la necesidad estratégica de transformarse como empresa continuamente?
- ➔ Recursos Humanos necesita empaparse de formación/conocimiento ‘comercial’ para así poder ‘vender’ mejor los cambios y las ideas que queremos transmitir con y para el cambio.
- ➔ Los/as directores/as de RRHH están casi ‘obligados’ a ser expertos/as en todas las disciplinas, no se puede actuar de forma estanca con el resto de departamentos de la empresa.
- ➔ El sistema educativo sigue estando basado en la transferencia de conocimientos y habilidades, por lo que las empresas deben cubrir con tiempo y recursos estas carencias cuando los más jóvenes se incorporan.
- ➔ Faltan mujeres operarias en el sector mecánico industrial y también informáticas.
- ➔ Necesidad de revalorizar la formación profesional y fortalecer la formación dual.
- ➔ ¿Tienen las empresas claro en qué consiste la digitalización de una empresa?
- ➔ Se tiende a confundir la transformación digital con el desarrollo digital: se piensa antes en el hardware y el software, que en las personas que lo han de pilotar.
- ➔ “Una empresa tiene incorporado un cambio cuando deja de hablar de cambio”.